



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión de transparencia y la capacidad de innovación  
organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022

### TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

### AUTOR:

Davila Marin, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-1533-8747)

### ASESORA:

Mg. Paredes Vasquez, Karina Lisset (orcid.org/0000-0001-8295-3726)

### LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

### LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA – PERÚ

2022

## Dedicatoria

A Dios, por ser el forjador de mi camino, que me permitió culminar con éxito esta etapa de mi vida, después de pruebas y dificultades en el camino.

A mi madre Celinda Marin Garcia que se encuentran en el cielo y extrañaré eternamente, a mi padre que lo tengo a mi lado y es el pilar fortaleza; gracias a ello sé que les debo todo lo bueno que me ha pasado en la vida.

A mis hijos Belinda Daleska Davila Misaico y Luis Rodrigo Davila Misaico por ser la razón de que me levante cada día, esforzarme por el presente y el mañana, como principal motivo. A mi esposa Mary Misaico, que, en todos mis logros, siempre está presente.

## Agradecimiento

A las autoridades y maestros por formación brindada durante la maestría, aportando con sus enseñanzas invaluable en mi formación; Infinitamente a mi asesora Mg. Karina Lisset Paredes Vásquez, por su apoyo y paciencia en la elaboración de esta tesis.

A los funcionarios y servidores de la Municipalidad provincial de La Mar, que me apoyaron en realizar esta investigación.

A Mary Misaico, por su importante aporte y participación en el desarrollo de esta investigación por su apoyo incondicional consejos, ánimo y compañía.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos Éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Población de estudio de la Municipalidad Provincial de La Mar	21
Tabla 2: Validez de contenido de los cuestionarios	23
Tabla 3: Estadística de Confiabilidad de las variables	24
Tabla 4: Prueba de normalidad gestión de transparencia	27
Tabla 5: Prueba de normalidad innovación Organizacional	27
Tabla 6: Niveles de la Gestión de transparencia	28
Tabla 7: Niveles de las dimensiones de Gestión de transparencia	28
Tabla 8: Niveles de la Innovación organizacional	29
Tabla 9: Niveles de las dimensiones de Innovación organizacional	30
Tabla 10: Tabla cruzada de Gestión de transparencia e Innovación org.	31
Tabla 11: Tabla cruzada accesibilidad e Innovación organizacional	32
Tabla 12: Tabla cruzada comprensión e Innovación organizacional	33
Tabla 13: Tabla cruzada pertinencia e Innovación organizacional	34
Tabla 14: Tabla cruzada fiabilidad y calidad e Innovación organizacional	35
Tabla 15: Prueba de correlación V1 y V2	36
Tabla 16: Prueba de correlación Accesibilidad e innovación organizacional	37
Tabla 17: Prueba de correlación comprensión e innovación organizacional	38
Tabla 18: Prueba de correlación pertinencia e innovación organizacional	39
Tabla 19: Prueba de correlación fiabilidad y calidad e innovación org.	40

## Índice de figuras

Figura 1 Representación del nivel correlacional	Pág. 26
---	------------

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo la gestión de transparencia se relaciona con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022. La metodología empleada corresponde al enfoque cuantitativo. La investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, método hipotético-deductivo. La muestra fue de tipo censal, compuesta por 60 colaboradores municipales provinciales, empleando la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, diseñado con Google Form y validado por el juicio de tres expertos con un alfa de Cronbach, en la variable gestión de transparencia de 0.957 y en la variable innovación organizacional de 0,979. El análisis descriptivo fue por medio de tablas que distribuyen las frecuencias, adicional a ello tablas cruzadas, donde en el análisis estadístico dichos resultados arrojaron que el 75.0% de colaboradores muestran un alto nivel en gestión de transparencia e innovación organizacional, en el contraste de hipótesis, con r de Pearson, mostró que sí existió relación en la gestión de transparencia con innovación organizacional cuyo valor de Sig. (bilateral) fue 0.000, mostrando relación directa muy significativa (p-valor < 0.01); finalmente se recomendó que los líderes municipales, innoven por medio de una idónea gestión de transparencia.

**Palabras clave:** *Gestión de transparencia, pertinencia e innovación organizacional.*

## Abstract

The objective of this research was to determine how transparency management is related to the capacity for organizational innovation in a provincial municipality of Ayacucho-2022. The methodology used corresponds to the quantitative approach. The research is of a basic type, correlational level, non-experimental cross-sectional design, hypothetical-deductive method. The sample was of a census type, composed of 60 provincial municipal employees, using the survey technique and a questionnaire as an instrument, designed with Google Form and validated by the judgment of three experts with a Cronbach's alpha, in the transparency management variable. of 0.957 and in the organizational innovation variable of 0.979. The descriptive analysis was by means of tables that distribute the frequencies, in addition to cross tables, where in the statistical analysis said results showed that 75.0% of collaborators show a high level in management of transparency and organizational innovation, in the contrast of hypotheses , with Pearson's  $r$ , showed that there was a relationship between transparency management and organizational innovation whose Sig. value (bilateral) was 0.000, showing a very significant direct relationship ( $p$ -value < 0.01); Finally, it was recommended that municipal leaders innovate through suitable transparency management.

**Keywords:** *Transparency management, relevance and organizational innovation.*



## I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas vela porque exista una cooperación para así juntos desarrollarnos, empleando claro está un enfoque de tipo integral y teniendo una perspectiva de Desarrollo Sostenible. Para este propósito, se firmaron compromisos que ayuden a contribuir colaborativamente a los esfuerzos de cada país. Este se dividió en 3 estrategias las cuales buscan que las personas tengan un bienestar y una igualdad al poder acceder a las distintas oportunidades; como la gestión ambiental, conocer sobre el cambio climático y el riesgo generado por los desastres; además, de la Competitividad y de la productividad inclusiva que este conlleva; por último, la gobernanza democrática de tipo efectiva y equitativo para el ejercicio de la ciudadanía, siendo el primero la base para la presente investigación buscando una idónea gestión de transparencia, para relacionarse con la innovación organizacional (ONU, 2021)

A nivel internacional también se encuentra a América Latina; puesto que existió una escasa profundidad en el campo de la estrategia, y este a su vez no es suficiente, desde una perspectiva a largo plazo; es por ello que en oportunidades este se limita en el campo de las posibilidades de poder aprovechar oportunidades en contener diferentes riesgos; es así como América y el Caribe, requiere de participar activamente en el análisis respectivo; siguiendo así tendencias de tipo mundial como los países avanzados como gobiernos, líderes de corte político y además expertos latinoamericanos (Bitar, 2016)

Es por ello que el estado es conocido como una organización de tipo política que, a nivel internacional, establece las reglas de forma clara, dentro de la convivencia y las oportunidades que esta presenta; es por ello que el estado tiene la finalidad de alcanzar condiciones adecuadas para mejorar la vida y dar bienestar a su población, sustentando así la pregunta eterna de para qué sirven tantas instituciones, sino es para que puedan velar por los intereses de los conciudadanos, con una adecuada gestión pública, y que mejor que de una forma transparente y eficaz, cumpliendo así los fines por la que está cimentada, cumpliendo objetivos, metas, propósitos organizacionales (Montesinos y Contreras, 2019)

A nivel nacional se creó el Consejo Nacional de Derechos Humanos por medio del D.S. N° 012-86-JUS con fecha en setiembre del año 1986, tiene una ardua misión la cual es originar, regularizar y aconsejar a uno de los poderes significativos del estado, como lo es el Poder Ejecutivo sobre la eficacia de los derechos primordiales de una persona y una de dichas misiones alega que se debe formular medidas y también acciones para que conlleva tener vigente una protección de los derechos humanos tanto para las jurisdicciones, como los funcionarios y sobre todo para la sociedad, en todo el territorio peruano, es ahí donde evoca la presente investigación apelar a la gestión de transparencia de la mano de la innovación organizacional en las entidades públicas (Tello et al., 2020)

A nivel nacional, se reconoció a la gestión pública en una finalidad de aporte muy significativo a un buen desempeño y a la vez al fortalecer las distintas organizaciones del estado; empleando herramientas y diferentes modelos de gestión dentro de la administración de las entidades públicas, generando mejores 2 modelos como el SNIP, conocido como es sistema nacional de la inversión pública, y el SIAF y el sistema integrado de administración financiera (Casana y Carhuancho, 2019)

Para hacer cumplir lo antes mencionado, la secretaría nacional de la juventud (SENAJU), como órgano que asesora y a la vez es el encargado de poder generar y al mismo modo propone las políticas de estado en materia para la juventud; de esa forma coordinada y a la vez articula conjuntamente con todos los organismos del estado y de la sociedad, esto implica a su vez construir múltiples herramientas metodológicas que mejoran a los planes, programas y sinfín de proyectos para la población en conjunto (Flores y Núñez, 2021)

A nivel regional y local, existe el Plan de Acción de Gobierno Abierto del Perú; presidido por el Consejo de Ministros, en donde se evoca el trabajo a nivel de transparencia que deben tener todos los gobiernos regionales y locales, es ahí donde tiene participación la presente investigación; ya que se busca que por medio de la gestión de transparencia la provincia de La Mar, sea consciente y pueda ver cómo viene ejecutando sus procesos disponer de información clara, veraz y precisa sobre una cosa, en esta oportunidad el caso como institución, teniendo así la mejora de la capacidad de entender, poder controlar e informar

sobre el ejercicio del poder que esta viene ejecutando, apelando a ello a una innovación organizacional que le permita poder llegar a todos sus pobladores lamarinos (Oszlak, 2018)

En conciencia de ambas variables mencionadas, se generó la interrogante ¿Qué relación existe entre la Gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?; cuyos específicos fueron: (i) ¿Qué relación existe entre la Accesibilidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?; (ii) ¿Qué relación existe entre la Comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?; (iii) ¿Qué relación existe entre la Pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?; (iv) ¿Qué relación existe entre la Fiabilidad y calidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?

La presente investigación, tuvo la justificación de tipo básica; ya que, por medio de la gestión de políticas públicas, teniendo como perspectiva la innovación organizacional; ya que, buscó solucionar problemas reales, sobre todo que se dan en el contexto actual, en una entidad pública. Además, esta se apoya en la investigación básica para conseguirlo, cuyos aportes fueron necesarios para resolver dichos problemas alegados y teniendo, así como resultado mejorar esa calidad de vida de los lamarinos tan anhelados, así sus 3 dimensiones destacadas por niveles, como la cultura de innovación, el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional; finalmente, el aporte estará orientado a la teoría de mejora del servicio público (Gómez y Arias, 2020)

También señaló un aspecto práctico; puesto que, brindó información fehaciente sobre la gestión de transparencia donde se da lugar a la mejora de la accesibilidad, comprensión, pertenencia y fiabilidad, todo ello se apela a que brinde progresos palmarios en calidad para la innovación organizacional en sus tres dimensiones mencionadas anteriormente (Subirats et al., 2018)

Un aspecto metodológico de la presente investigación brinda información que permitió volver a organizar los ítems de las encuestas que permitieron de recojo de la información, adecuando la realidad donde se sigue la pista; de otra forma, ayudó a localizar las relaciones formadas entre ambas variables de esta

investigación, tanto en la V.I. como la V.D. (Tello et al., 2020)

El objetivo general es determinar que la gestión de transparencia se relaciona con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; así mismo los específicos fueron: (i) Determinar la relación que existe entre la Accesibilidad la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; (ii) Determinar la relación que existe entre la comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; (iii) Determinar la relación que existe entre la Pertenencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; (iv) Determinar la relación que existe entre la Fiabilidad y calidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

En tal forma; la hipótesis general es existe una relación significativa entre la gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; donde las específicas fueron: (i) Existe una relación significativa entre la Accesibilidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; (ii) Existe una relación significativa entre la Comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; (iii) Existe una relación significativa entre la Pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; (iv) Existe una relación significativa entre la fiabilidad y calidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Cada vez que los seres humanos apelan a un buen servicio público, por parte de los líderes gubernamentales, siempre destacó la importancia que este dio a cómo pudo proporcionar la información que se brindó, si es con total transparencia y de calidad en el servicio; sin embargo, bajo las perspectivas actuales, es vital para todos una innovación en materia de organización, puesto que las entidades gubernamentales necesitan mantenerse a la vanguardia en materia informativa, para que esta pueda llegar a cualquier rincón de los usuarios, ya sea de forma presencial o remota (Villegas-Chiroque, 2020)

Teniendo como base estudios que han sido hechos a nivel internacional, el contar con material científico previo a la presente investigación; se hace mención a Grandinetti (2020); con su artículo científico elaborado en Argentina, denominado Innovación en la gestión pública: más allá y más acá del gobierno abierto; cuyo objetivo fue poder encontrar la relación de las innovaciones dentro de la gestión pública, para tener y contar con un mejor gobierno abierto; para ello el aspecto de metodología contó con un enfoque cuantitativo, tipo básica, donde los resultados fueron que en América Latina es primordial el manejo de una innovación, con nuevas propuestas en la gestión abierta; la investigación aporta a la tesis información notable; ya que, abogó por la representación de un gobierno abierto y además con su idea de innovación, se manejó en retrospectiva y desarrolló con una tipología de la innovación pública que sí de vincula a los diversos elementos de innovación en organizaciones públicas.

Según Pertuz y Pérez (2020), en su artículo científico colombiano, condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas; cuyo objetivo fue poder describir las condiciones del aprendizaje organizacional en una empresa y prácticas de fomento de innovación; sobre el aspecto metodológico; se apreció que se usó el positivismo lógico, con un enfoque medible o cuantitativa, con tipología descriptiva; en cuanto a la muestra fueron todas las empresas del municipio Valledupar en el país de Colombia, esta investigación cuenta con resultados en base a sí las empresas que fueron analizadas, tuvieron la potestad de fomentar procesos de aprendizaje significativos con la cultura como organización, el

aporte a la presente investigación, es que, las empresas sí pueden implementar el generar y seleccionar ideas para la práctica de gestión en la innovación; pero, se encuentran dificultades en el camino de la gestión de recursos en el poder desarrollar proyectos con características innovadoras.

Alega Cerrillo y Casadesús (2018); en su artículo científico español, el impacto de la gestión documental en la transparencia de las Administraciones públicas: la transparencia por diseño; cuyo objetivo ha sido que una adecuada gestión documentaria tenga un fuerte impacto al mejorar la transparencia de una adecuada administración de tipo pública.; en cuanto al tópico del método, contó con un enfoque cuantitativo y de tipología aplicada; donde la transparencia analizada se refería a incorporar obligaciones de índole transparentes predispuestas por la legislación repercutidos en la ciudadanía en general desde el adecuado diseño de gestión; en cuanto a la muestra, se examinó a todos los Administradores públicos siendo en particular, como estudio de casos en Cataluña; sobre los resultados se pudo apreciar que sí existió una relación significativa entre ambas variables, finalmente como aporte a esta investigación sí es beneficioso la transparencia, con acceso coherente a información de tipo pública y demostrando un adecuado gobierno como la casuística presentada en Cataluña.

Para Rodríguez-Martín et al. (2020); quienes mediante su artículo científico español; transparencia y economía circular: análisis y valoración de la gestión municipal de los residuos sólidos urbanos, tuvo como objetivo, la influencia de la gestión adecuada en los ayuntamientos españoles, inciden en el ambiente, como factor imprescindible en circunstancias contemporáneos, adecuados para una nueva economía circular; en cuanto al tema metodológico, fue de tipo aplicada y enfoque cuantitativo; teniendo como muestras a 64 instituciones de las 7 áreas de gestión municipal de los ayuntamientos; en los resultados se pudo apreciar la propuesta de evaluar los diferentes niveles de transparencia municipal, considerando el presupuesto; infraestructura y calidad de la información recolectada, en cuanto al tema de aporte a la actual investigación se apreció que sí existe una relación significativa entre la gestión de transparencia de cada uno de los ayuntamientos municipales, y las actividades de recogida y tratamientos de recursos municipales, donde las

publicaciones hechas en las páginas web y portales de transparencia, fueron visitados en un 60% más.

Según Paricio et al. (2020); cuyo artículo científico español denominado Webs y portales de transparencia para la participación ciudadana en la gestión de las relaciones públicas con los stakeholders locales; cuyo objetivo fue saber si estas webs y los portales de transparencia en los municipios fueron empleados como herramientas para las RR. PP. Señaladas en un diálogo con los locales públicos. En cuanto al tema metodológico, es de enfoque cuantitativo y diseño aplicado, empleando el método del mapa info-participativo; en cuanto, a la muestra se dirigieron a los ayuntamientos de más de 50.000 habitantes, en cuanto a los resultados se apreció el bajo nivel de responsabilidad en los indicadores para la transparencia y la participación activa; como aporte a esta investigación fue que sí hay una relación significativa al conocer si estas webs de transparencia fueron empleados como herramientas para las RR.PP. definidas a un buen diálogo con el personal público local, que no cuentan con recursos para crear diseños propios.

Referido a las investigaciones perpetrados en el territorio nacional se hace evocación a Quispe (2021), en su tesis, gestión del conocimiento e innovación organizacional en los catedráticos de la Universidad Federico Villarreal, cuya finalidad fue, poder determinar una relación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional en los catedráticos de la Universidad Federico Villarreal, referente al tema metodológico es una tesis de tipo no experimental, cuyo diseño fue descriptivo y correlacional; en cuanto, a la muestra se apreció que fue constituida con un total de 1351 docentes catedráticos.; los resultados permitieron conocer que los descubrimientos exteriorizan que sí existe correlación significativas entre las variables, tanto independientes como dependientes, respaldando su hipótesis de significatividad; en cuanto a los resultados están en lineamiento con las capacidades solícitas exhibidas en el marco teórico de lo ya mencionado; finalmente el aporte a la presente investigación la conclusión ayudó en saber que las prácticas al crear conocimiento y los diferentes factores al momento de citar el término de innovar a un nivel organizacional, este está relacionado con un nivel alto de significatividad.

Según Ayllón (2021); con su tesis denominada; gestión de transparencia y calidad en el acceso a la información pública en una Municipalidad Provincial de Lima, 2021; cuyo objetivo fue, Determinar la relación entre la gestión de transparencia y calidad en el poder acceder a la información pública en una municipalidad provincial de Lima en el año manifestado líneas arriba. La metodología refleja que es de diseño no experimental, método cuantitativo y tipo correlacional, con una muestra de 152 empleados administrativos de esta municipalidad; referente a los resultados, se apreció que sí existe una correspondencia significativa asociada a la gestión de transparencia y la calidad en el acceso a la información pública en una municipalidad provincial de Lima; en cuanto al aporte de la presente investigación se aprecia la significatividad, empleando una idónea gestión de transparencia a nivel de municipio.

Chica-Vélez y Salazar-Ortiz (2020), en su artículo científico, posnueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión de lo público, cuyo objetivo fue que, el reflejo de la gobernanza, con la transformación de los idilios para el Gobierno y sociedad desde una emergencia con un papel más activo de la sociedad pública, así poder deshacer la tradicional dependencia del gobierno, sobre el tópico metodológico es de enfoque cuantitativo y de tipo básica. El resultado permitió ver que esta gobernanza ha sido utilizada en muchas estrategias discursivas, con un toque vigoroso, sin embargo, las nuevas doctrinas deben tener una finalidad justificante, en cuanto al aporte a la presente investigación; es de vital importancia reconocer que es posible poder rastrear a los diferentes discursos, pero articulando a las concepciones que articulen un nuevo giro en ellas, para tener otra manera de crear y percibir las convenciones organizacionales, en cuanto a gestión estatal y el estado, en cuanto a la interacción con la vida civil que uno puede palpar en el actuar cotidiano como ciudadano.

Para Rodas (2019); con su tesis, influencia de la transparencia en la gestión organizacional del gobierno regional de Tacna, 2019, cuyo objetivo fue establecer la medida de la transparencia influenciando en la gestión organizacional del Gobierno Regional de Tacna; en tal sentido, además se remarca que el método empleado fue de tipo teórico o básico; cuyo diseño fue no experimental; referente a la muestra se seleccionó aleatoriamente a 266



electores. En base a los resultados estos fueron que sí existe dominio significativo de la clarividencia en cuanto a la transparencia del mandato como organización en cuanto a la entidad que ha sido investigada. Para el aporte a la presente investigación se aprecia que en cuanto al paralelismo sobre la transparencia que puede sentir la población tacneña es de forma regular.

Además Bocanegra (2018), es su tesis titulada, la innovación en la gestión eficiente de la municipalidad de San Borja, 2017, cuyo objetivo fue comprobar esta influencia sobre la innovación en el tema de garantizar los aspectos de una gestión eficaz de la Municipalidad de San Borja, para ello en el aspecto metodológico fue de tipo aplicada, nivel descriptiva, en cuanto a la muestra empleó a 84 trabajadores de las diferentes áreas de administración de la municipalidad mencionada; en cuanto a los resultados se pudo apreciar que sí hay relación significativa de una gestión eficiente y la calidad de ser respondida en otras municipalidades; a través de, políticas públicas fomentando la aptitud, la adecuada cultura creadora, un perfeccionamiento constante y el adecuado progreso verosímil que esta requiera. El aporte significativo a la presente investigación radica en que se debe identificar factores vitales para impulsar nuevas propuestas innovadoras siendo activos todos los municipios, y encontrar soluciones para las necesidades de un lugar determinado, garantizando su éxito como gestión.

Seguidamente se presentaron los fundamentos teóricos, que marcaron la presente investigación, en referencia a las variables del estudio; como fue la gestión de transparencia y la innovación organizacional; en esa perspectiva la gestión de transparencia se basa desde el siglo XIX, donde tenía el término de Administración pública, tomando en sí una autoconciencia desde los años 1930; considerándose así una ciencia perteneciente a las ciencias sociales, cuyos componentes como el estudio de políticas públicas, la implantación, teoría de la información y gestión pública, sustentan el presente trabajo de investigación; al final la presente investigación se basa en la gestión pública; por ello permite que como transparencia se tiene la cualidad de disponer de información clara y concisa, del estado, como lo es la municipalidad en cuestión; así poder mejorar notoriamente el entendimiento, el control y poder informar sobre el ejercicio del verdadero poder (García y Encarnación, 2021).

La presente investigación de nivel correlacional, permite aseverar el empleo del paradigma positivista que este envuelve; en tal sentido, Cerrillo y Casadesús (2018), manifiesta que este paradigma permite buscar hechos y causas de los fenómenos ocurridos en la sociedad que se vive; obviamente, alejados del aspecto subjetivo de cada individuo; debido a que, lo primordial a aceptar es el conocimiento científico, siempre con dosis de ciertos principios metodológicos.

Cuando refiere el término gestión pública, no se puede evadir citar a los tres enfoques principales que este abraza; es por ello que Mendieta (2019); refiere que uno de esos enfoque es el de la administración pública, el cual apela a la reflexión política que se ejecuta sobre el papel que cumple el gobierno, y sobre ello su administración que tiene en los sistemas de índole política; por otro lado, un segundo enfoque que apela a las políticas públicas, lo detalla debido que este describe y a la vez analiza una forma más holística y completa de la realidad política en cuanto a la actuación administrativa y del gobierno; finiquitando un tercer enfoque el cual apela a la gestión pública en sí; donde lo más destacado por el teórico es que la virtualidad que tiene en cuanto al desarrollo de los conocimientos; pero, que fueron aplicados y vitales sobre la interrogante de cómo gestionar los problemas de características complejas en las diferentes organizaciones y los programas públicos que este implique; en tal sentido, la presente investigación propicia la perspectiva teórica centrándose en el marco de la gestión públicas, por ello que buscando una correlación entre sus variables de gestión de transparencia y la innovación organizacional, se anhela llegar poder analizar cómo los resultados obtenidos, mejore los niveles de atención y gestión que implique en los colaboradores administrativos de la municipalidad de La Mar.

Cuando refiere el término gestión pública, no se puede obviar los tres aportes y/o beneficios para la ciencia administrativa; puesto que, en primera instancia obliga a poder analizar cuál es la diferencia entre lo público y lo privado sobre la gestión, aportando así nuevas cosas como métodos y tácticas propicias para una idónea administración, un aporte adicional, es que busca poder entender las conductas de los servidores públicos, que en una realidad formal fueron indefinidos y en una realidad política pueden ser sospechosos; un aporte

final para la investigación, es el aceptar que la gestión pública como medios de acceso a la información, está ya actualmente en el campo del juego político, asumiendo así que no se quiere cambiar el sistema basado en política, sino de cambiar y modificar la gestión para poder así tener como consecuencia mejorar el sistema de índole democrática (Díaz, 2021).

Referente a las teorías y variables señaladas en la presente investigación, la cual cita como base a la gestión pública, se observa a la gestión de transparencia como variable independiente, la cual en palabras de Cunill (2017), refiere que la transparencia en sí es uno de los valores que en la actualidad tiene una vigencia y aprecio muy significativo; debido a que, existe el autoritarismo; esta revalorización tiene ingredientes vitales como la democracia y una fuerte dosis de libertad , donde América Latina no divorcia estos términos, ni repele esta perspectiva; aquí el apoyo de los medios de comunicación tiene el deber de reivindicar que la información tenga una vehículo, llamado libertad.

La gestión de transparencia se conoce como el compromiso que establece una determinada entidad u organización, de corte gubernamental, para poder brindar al público la información que éste solicite, siempre y cuando sea de asunto público; para ello esta información puede referirse a múltiples aspectos, como las remuneraciones de los colaboradores, la forma como se viene distribuyendo el presupuesto, costos diferidos o directos de los programas que se vienen desarrollando, criterios que se tiene para tomar decisiones de todas índole, evidencias de proyectos, entre otros (Vega, 2018).

La variable independiente gestión de transparencia, está concertada por cuatro dimensiones como asevera Guichot (2019), dentro de ello la primera dimensión que se vislumbra es la accesibilidad, donde Sánchez-Torres (2017), alega que significa, que se debe asegurar el acceso a la información a todo tipo de personas, en base a un buen entorno físico o virtual, estos a su vez deben estar abiertos al público, tanto para el público en zonas urbanas, como zonas rurales, estos a su vez ser partícipes activos y plenos de su desenvolvimiento como ciudadanos.

También el Plan Nacional de Accesibilidad, manifiesta que los establecimientos de índole gubernamental, deben tener ser por obligatoriedad accesibles a toda su población, para ello no debe ser discriminatorio, teniendo

así la condiciones para un buen acceso tanto personal como remoto, con un acceso económico y comprensible (PNA, 2018).

La primera dimensión está concertada por tres indicadores en los cuales, podemos señalar como el primero a la creación de directorios; Afanador et al., (2017) los cuales alegan que actualmente, es una de las mejores estrategias como modelo de gobierno corporativo, este consiste en tener una relación de un directorio administrativo y mencionar la logística que este requiere; es así que en el proceso, se debe incluir los diferentes roles del personal, siendo este actualizado constantemente para mantener al público informado y poder acceder para solucionar un problema o absolver dudas. Un segundo indicador de esta dimensión es la organización de archivos, para ello García (2021); manifiesta que consiste en poder tener y destinar una ubicación física de todos los documentos concernientes a las diferentes actividades en gestión gubernamental, apilados en anaqueles o estanterías, empleando unidades de instalación, estas pueden ser como cajas, legajos, archiveros u otros; un criterio efectivo y estratégico es ubicarlos por secciones, subdivididos de una manera alfabética o una numeración correcta y entendible; finiquitando esta dimensión se encuentra el tercer indicador, como lo es las normas de acceso; para ello Vabg (2020), menciona que fueron una serie de normas y/o reglas que permiten que los accesos a la información pública pueda mantener un cierto orden; como estrategia principales podemos encontrar, con no modificar ni usurpar la información que se detalla, evitar el mal uso de la información, permitir la libertad e igualdad para un mejor sistema democrático, entre otros.

Una segunda dimensión de la variable independiente es la comprensión, la cual consiste en que la información proporcionada por la entidad pública debe tener en su contenido datos que sean de características útiles e imprescindibles para el público, y este a su vez que sea de fácil entendimiento; de tal manera que permita que el ciudadano pueda analizar dicha información, sobre tópicos o temas que se consideren interesantes para mantener un adecuado clima democrático (Villar, 2019).

La segunda dimensión comprende dos indicadores, tal como lo alega Quispe (2021); donde la primera de ellas es el nivel de comprensión; para ello se manifiesta que este depende de cómo está estructurada gramaticalmente la

información para el público en cualquiera de sus vías comunicativas; en tal sentido, requiere que al momento de redactar se eviten las palabras rebuscadas, palabras con doble significatividad, o ambiguas; generando un sinsabor para el público en general; por otro lado un segundo indicador es la utilidad de la información, como lo manifiesta Rodríguez (2018), donde la información en palabras sencillas, debe servir, en ese sentido en un elemento de características fundamentales e importante; ya que, es la base para poder tomar decisiones, estos datos que podemos encontrar los ciudadanos deben ser ágiles para una buena toma de decisiones, alcanzando así metas y orientaciones para determinar una adecuada forma de actuar.

La tercera dimensión de esta variable se maneja con el tópico de pertinencia; para ello Arias et al. (2018), alegan que para que existe una viabilidad de pertinencia de la información, dependerá de quiénes fueron el público potencia, en pocas palabras, si esta información que se les proporciona o brinda, es la más idónea para su finalidad a la cual fue buscada; por lo tanto, este término mantiene una corta línea directa con el beneficio que este da al público, especificando en cada caso concreto, es importante, que los funcionarios públicos deben mantener una objetividad referente a que la información que brindan debe ser relevante para los y las ciudadanas.

Esta tercera dimensión está basada en dos indicadores, siendo así uno de ellos la adecuación a los usuarios; por ello Sanz-Lorente et al. (2019); menciona que es la propiedad que tiene el texto escrito, adecuándose al contexto discursivo; ya que este debe cumplir ciertos requisitos, como fijarse en las intenciones comunicativas, verificar el canal de producción, la recepción de información; todo ello, requiere de un buen manejo de la elección lingüística; los requisitos que se apelan a una buena adecuación a los usuarios radica en saber manejar la retórica, de la mano con la corrección, una dosis de claridad y finalmente la elegancia que este requiere; las vías que se pueden apelar fueron físicas y virtuales; un segundo indicador es la relevancia e interés, donde se refiere al manejo de la idoneidad, el valor y la importancia que se le da al tema informativo, abierto al público, se asevera que este implique la presentación en la información de evidencias, que puedan ser verificables por los usuarios, cosa que así el público lo puede atribuir como confiable; por ello fueron considerados

la relevancia y el interés como conceptos subjetivos que radica en lo que el público busca (Mayorga, 2019).

Referente a la última dimensión de la variable independiente, ubica a la fiabilidad y calidad de la información; así Moreno et al. (2018), menciona que la información que brinda las entidades gubernamentales, no debe tener en ningún sentido errores u omisiones de datos, puesto que, a pesar de ser motivada por un accidente, ya perdería su calidad y fiabilidad, la calidad se entiende porque está relacionada esta información con la relevancia, siendo a su vez, coherente con el actuar de la institución u organización; además, cabe agregar la viabilidad que debe tener dicha información, al ser presentada deberá ser validada, dando esa confianza y la forma en la que lo presentan tiene que tener un alto grado de legibilidad.

Esta dimensión está comprendida por dos indicadores, el cual hace referencia a la coherencia de la información; para ello Moreno et al. (2018); afirma que esta es la propiedad que debe tener la información, para que pueda ser interpretada, esta requiere que esté en una forma clara y precisa para el público que lo solicite o verifique, la coherencia está construida por medio de la selección y la organización de dicha información, requiriéndose que el que lee y el que emite el mensaje deben compartir ciertos códigos lingüísticos y manejo de contextos o realidad que rodee a ambos, en su jurisdicción; un segundo indicador es la información libre de errores, naturalmente el no tener errores, tanto en el sentido cohesivo, lingüístico, gramatical o de accidentes gramaticales; permite que la información sea de calidad en todo el sentido de la palabra, es por ello que se debe apelar a asesores lingüísticos y/o especialistas de la lengua, para una adecuada redacción; permitiendo al usuario tener una garantía constante para su interpretación (García y Encarnación, 2021).

Como variable dependiente se encuentra a la innovación organizacional; para tal sentido, Navarro et al. (2018), menciona que existen 4 aspectos importantes que se debe incluir en una organización gubernamental, como fueron la organización, funcionalidad, innovación y competitividad; no solo detallar aspectos en los papeles, sino en la práctica, alega que la organización debe tener como destino el beneficio global de todos sus implicados, con una idónea capacidad para la reacción, dentro de su planificación; en tal sentido, se

puede evidenciar resultados que sean palpables, así generando beneficios por tiempos consistentes; la estructura de la innovación organizacional, genera una competitividad, por ello se forma una dicotomía, entre la competitividad e innovación; pero, esto recalca la importancia de poder ser accesibles a poder generar oportunidades y nuevas opciones para el público, todo ello se resume en un término denominado organización.

Esta variable dependientes, está compuesta por tres dimensiones, en tal sentido la primera dimensión alberga el término de cultura de innovación, es lo básico en toda entidad gubernamental, por ello Ferro (2017), alega que es desarrollar determinadas habilidades y destrezas, generando nuevos productos, en el caso gubernamental, nuevos servicios, con procesos, esta cultura innovadora, se comprende cómo los procesos de transformación y de un ámbito, implementándolo al entorno laboral y por ende la sociedad, este se aplica por medio de capacidades y experiencias del ciudadano de a pie, desde su perspectiva de pensamiento; en pocas palabras, se debe ser partícipe a la ciudadanía, para poder ser parte de dicho proceso, siempre en un pensamiento colectivo, sumando a todos sus actores, siempre percibiendo que la innovación permitirá el desarrollo.

La dimensión de cultura de innovación, está determinada por dos indicadores, en los cuales el primero de ellos es las estrategias innovadoras; para ello Ferro (2017); menciona que es un concepto que en estos últimos tiempos, es nuevo, llevándola al campo de la administración y gestión, se basa en puntos importantes y claves, para poder ejecutar bien este proceso, uno de ellos es la búsqueda de una gran idea que este tenga como resultado servir para tener una base en una determinada innovación, un segundo punto es que la organización debe ser ordenada en el proceso de innovación, dependiendo de la innovación propuesta y constante para su ejecución, como tercer punto que el proceso de la implementación de dicha innovación debe ir acorde al mercado o al público objetivo, como el caso de una gestión; un segundo indicador de esta dimensión fueron las actividades de innovación; para ello Ferro (2017), alega que las actividades de innovación requiere de estrategia y táctica; en tal sentido, la estrategia es la forma en cómo utiliza o emplea la organización los medios para poder lograr un determinado objetivo; mientras, la táctica se refiere al método o

la técnica específica, para poder alcanzar ese objetivo, aquí la tarea de las tácticas en la gestión es el arte de poder saber seleccionar una solución ideal y que los métodos que se emplearían sea la más idónea en la situación dada.

Una segunda dimensión es el liderazgo transformacional; para ello Rojas et al. (2020), aseveran que este es un estilo de liderazgo, en donde como papel de líderes el deber es mantener el aliento, la inspiración y la motivación, para poder tener a todo su equipo en la calidad de innovación y generar cambios que permitan poder crecer y así dar un futuro a la organización; se conoce como un estilo de gestión que puede permitir a los trabajadores, tengan apertura a la creatividad, poder ver juntos el futuro y a la vez encontrar esas soluciones que arraigan problemas o conflictos anteriores; este camino permite a la vez que todo el personal pueda convertirse en líder, por medio de dos ingredientes, la tutoría y la capacitación constante.

Referente a la segunda dimensión, está compuesta por tres indicadores, siendo el primero de ello la visión compartida; es así que Narváez y Guzmán (2020), afirma que la visión compartida está fuertemente ligada a un contexto organizacional, definiéndose como la declaración de un determinado objetivo, el cual se desea lograr en equipo y para lograr este éxito todo el equipo y sus integrantes deben estar alineados, como una verdadera organización, la tarea no es simple; al contrario, es compleja, pero una vez alcanzado el objetivo, se torna altamente eficaz para todos; un segundo indicador es el terreno de la motivación intrínseca; el cual Azogue-Punina y Barrera-Erreyes (2020); ambos alegan que es la que anima y genera un impulso para que las personas se animen a hacer la cosas que les agrada; esto a un nivel organizacional no requiere de recompensas; al contrario, poder poner en ejercicio lo que hace bien es la recompensa; esto nace de los propios colaboradores, no está cercado de reglas, más bien está orientada al crecimiento como persona y la satisfacción que este genera; el tercer indicador pertenece a la motivación extrínseca; es tal sentido, Azogue-Punina y Barrera-Erreyes (2020), alegan que es la fuerza, acompañada del estímulo que impulsa a cualquier colaborador a hacer en el logro de objetivos; esto es fuera de la persona en particular; ya que, recibe de manera externa, mayormente generadas por el líder organizacional o la comisión determinada.



Finiquitando se encuentra a la tercera dimensión, denominada como aprendizaje organizacional; para ello Cortina & Santisteban (2018), alegan que es un proceso donde se permite mejorar continuamente, dentro de las acciones organizacionales, mediante un desarrollo de nuevos aprendizajes, conocimientos, competencias y capacidades; esta cultura puede generar el facilitar el crecimiento constante, porque el aprendizaje es constante y perenne, por ello en el tema de gestión esta motivación está siempre orientada al aprender algo nuevo y favorable.

Esta dimensión está estructurada por tres indicadores, de los cuales el primero de ellos es el trabajo en equipo; por ello Cervantes et al. (2020), aseveran que este tipo de trabajo está relacionado a un grupo de personas, para lo cual todos deben contar con un objetivo a la par y en común, para este considerarse como tal, se debe contar con una estructura organizacional, que tienda a favorecer la creación o elaboración misma del trabajo en sí, de la mano con la solución oportuna de un problema; como segundo indicador, tenemos la adquisición de conocimientos; en tal sentido, se encontró a Álvarez-García (2021) quien alega que es un proceso, en el cual se adquiere un determinado conocimiento, con un modelo por el cual los colaboradores tienden a aprender y a la vez pueden desarrollar su inteligencia, este conocimiento se construye para desarrollar como ser humano, y así poder contar con las herramientas para luchar con los desafíos de la sociedad, y sobre todo resolver problemas de una forma ética; finalmente el último indicador sobre desempeño profesional, para ello Paz (2018), alega que es la capacidad que maneja el colaborador, para poder ejecutar acciones, como deberes u obligaciones, concernientes a su cargo.

### III. METODOLOGÍA

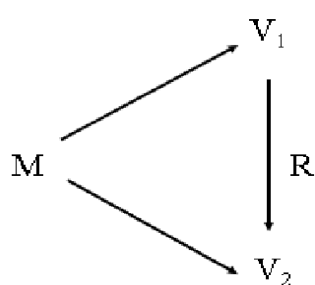
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación considera el enfoque cuantitativo, cuya base teórica remarca a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quien alega que es un legado que mediante la organización de una manera de secuencia, admite evidenciar supuestos, para ello cuenta con fases, es ahí donde una fase es vital para anteceder a la posterior, asumiendo así una idea determinada, por medio de interrogantes, adicional a ello, el revisar material y/o bibliografía como referencia; agregando, es de tipo básica, como menciona Valderrama (2015), donde denomina como investigación activa, una investigación dinámica, práctica; puesto que, se ejecuta en búsqueda para poder solucionar un problema, generando así un bienestar a la sociedad.

Esta investigación cuenta con un diseño no experimental, tal como lo asevera Ñaupas et al. (2014), es una investigación donde se esgrimen y obtienen una serie de información; donde, se requiere comprobar las dos variables, en su forma originaria, así poder analizar y luego compararlas. Finalmente, este diseño es considerado correlacional, con corte transversal, para ello se aprecia como la primera variable de gestión de transparencia relacionada a la segunda variable de innovación organizacional, con personal y colaboradores de la municipalidad de La Mar, a ellos se les aplicó instrumentos autorizados con previo tiempo de anticipo en diferentes sus contextos, determinando el grado respectivo.

#### Figura 1

*Representación del nivel correlacional*



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión de transparencia

V2 = Innovación organizacional

R = Relación

*Nota.* Adaptado de (Hernández-Sampieri y Mendoza; 2018)

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **V1: Gestión de transparencia**

#### **Definición conceptual**

Fundamentando a la variable uno denominada gestión de transparencia, la cual se conoce como el compromiso que establece una determinada entidad u organización, de corte gubernamental, para poder brindar al público la información que éste solicite, siempre y cuando sea de asunto público; para ello esta información puede referirse a múltiples aspectos, como las remuneraciones de los colaboradores, la forma como se viene distribuyendo el presupuesto, costos diferidos o directos de los programas que se vienen desarrollando, criterios que se tiene para tomar decisiones de todas índole, evidencias de proyectos, entre otros (Vega, 2018)

#### **Definición operacional**

Ergo, para la definición operacional de la variable independiente, gestión de transparencia se basan en Silva et al., (2019), quienes dimensionan a esta variable en 4 dimensiones, todas ellas estructuradas por 09 indicadores en su totalidad, donde los ítems hacen un total de 18 preguntas; con una escala de valores de Likert.

#### **Indicadores**

Sobre el tópico de dimensiones, estas son accesibilidad, comprendida por los indicadores elaboración de directorios; organización de los archivos y normas para el acceso; como segunda dimensión se halló a la comprensión, la cual estuvo estructurada por los indicadores de nivel comprensivo y utilidad de la información; acercándose a la tercera dimensión denominada pertinencia, se investigó con sus indicadores adecuación para los usuarios y los intereses con relevancia; finiquitando se encontró a la dimensión de fiabilidad y calidad, la cual se avaló con los indicadores de información sin errores y coherencia de la información.

#### **Escala de medición**

Escala ordinal

## **V2: Innovación Organizacional**

### **Definición conceptual**

Cimentando a la variable dos denominada innovación organizacional, en tal sentido Montesinos y Contreras (2019), menciona que la organización debe tener como destino el beneficio global de todos sus implicados, con una idónea capacidad para la reacción, dentro de su planificación; en tal sentido, se puede evidenciar resultados que sean palpables, así generando beneficios por tiempos consistentes; la estructura de la innovación organizacional, genera una competitividad, por ello se forma una dicotomía, entre la competitividad e innovación; pero, esto recalca la importancia de poder ser accesibles a poder generar oportunidades y nuevas opciones para el público, todo ello se resume en un término denominado organización.

### **Definición operacional**

Definiendo operacionalmente a la variable dependiente, se encuentra dimensionada en cultura de innovación, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional, con 15 indicadores y 18 preguntas (ítems), en escala Likert.

### **Indicadores**

Referente a este tópico, la dimensión de cultura de innovación se trabajó, con los indicadores estrategias innovadoras; también con resultados de actividades innovadoras y la propensión para innovar; señalando a la dimensión dos, se encuentra al liderazgo transformacional, cuyos indicadores son visión compartida, motivación intrínseca y motivación extrínseca; finalmente, en la dimensión tres se encuentra al aprendizaje organizacional; con las dimensiones trabajo en equipo, adquisición de conocimientos y desempeños profesionales.

### **Escala de medición**

Escala ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Sobre el t3pico de poblaci3n, se aprecia a Valderrama (2015), quien manifiesta que la poblaci3n es el vinculado total y completo sobre la medici3n de ambas variables del presente estudio, como una unidad.

**Tabla 1**

*Poblaci3n de estudio de la Municipalidad Provincial de La Mar*

N°	Municipalidad provincial	Total
1	La Mar	60

Fuente: Carta de respuesta a solicitud de recursos humanos de la municipalidad provincial de La Mar.

Es preciso indicar que dicha poblaci3n ha sido considerada como la muestra de la investigaci3n; ya que, tiene caracter3sticas manejables y asequibles en materia de investigaci3n, denomin3ndose muestra de tipo censal. En tal sentido, Ñaupas et al. (2018), alega que la muestra censal es aquella donde las unidades de investigaci3n fueron consideradas como eran, por la cantidad que se emplea y viabilidad.

Hern3ndez-Sampieri y Mendoza (2018), sustentan que las muestras no probabil3sticas fueron esas que van acorde con caracter3sticas y contextos que el investigador propicie, esto es determinado puramente por el investigador en lugar de los criterios estad3sticos.

Finalmente, se ha considerado el juicio de inclusi3n; para ello se cont3 con todos los colaboradores administrativos; ya sea para los colaboradores de condici3n de nombrados, como condici3n de contrato en la Municipalidad Provincial de La mar, departamento de Ayacucho.

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

Para alcanzar dicho objetivo en la presente investigación se utilizó a la encuesta como técnica, para ello Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) ambos mencionan que una encuesta hace estimaciones para ambas variables, emitiéndose así una propuesta para la población, en tal sentido, dichas variables deben ser medidas y examinadas con pruebas de corte estadístico.

El instrumento seleccionado para recoger datos es el cuestionario, para ello, menciona Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), que este es un grupo o conglomerado de interrogantes, para medir en consecuencia una o dos variables como es el caso; para dicha investigación se cuenta con variable independiente y dependiente, en este caso, dicho contenido del mismo es apelado por el término de ser variado, por ello en el contenido de las interrogantes se evocó el de tipo cerrada, con múltiples opciones desde la A, hasta la letra E.

#### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre : Cuestionario mide la gestión de transparencia.

Autor : Autoría propia del investigador.

Dimensiones : Accesibilidad; Comprensión; Pertinencia; Fiabilidad y calidad.

Baremos : Los baremos tomados en cuenta para la calificar la variable son con bajo (0-40); medio (41-60) y alto (61-90).

#### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre : Cuestionario mide la capacidad de innovación organizacional.

Autor : Autoría propia del investigador.

Dimensiones : Cultura de innovación; Liderazgo transformacional y Aprendizaje organizacional.

Baremos : Los baremos tomados en cuenta para la calificar la variable son con bajo (0-40); medio (41-60) y alto (61-90).

Referente al t3pico de validaci3n para ambos instrumentos; se ejecut3 por medio del tema de opini3n, perteneciente a tres expertos con estudios de postgrado, tal como se detalla a continuaci3n:

**Tabla 2**

*Validez de contenido del cuestionario de gesti3n de transparencia y capacidad de innovaci3n organizacional*

Nº	Grado acad3mico	Nombres y apellidos	Dictamen
01	Magister	Ttito Remundo, Humberto Renee	Aplicable
02	Magister	Esther Nicolasa; Cabrel Timana	Aplicable
03	Magister	Ribera Minaya; Ruber Alberto	Aplicable

Fuente: Instrumentos evaluados por cada experto.

La tabla 2, considera los dos cuestionarios previamente elaborados, los cuales fueron considerados v3lidos y estos a su vez, fueron aprovechados en la recolecci3n informativa, sobre los trabajadores y/o colaboradores de la municipalidad provincial de La Mar.

La confiabilidad se aprovech3 con el dise1o de recopilar los datos necesarios para este trabajo investigativo, tom3ndose as3 una muestra censal conformada por 60 trabajadores o colaboradores de la municipalidad provincial de La Mar, accediendo de manera voluntaria al cuestionario el cual apel3 al trabajo de forma online, aplic3ndose por medio de la herramienta Google Form, por ende, proporcion3ndole as3 los resultados que se validan con el Alfa de Cronbach (Moreno et al., 2018).

Referente al Alfa de Cronbach se obtuvo un coeficiente de fiabilidad el cual permite saber, si el instrumento es o no fiable, siendo soporte importante para esta investigaci3n, efectuado a un expl3cito grupo de interrogantes buscando medir la dimensi3n te3rica (Maya, 2018).

**Tabla 3***Estadística de Confiabilidad de las variables*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión de transparencia	.968	18
Innovación organizacional	.974	18

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

En la tabla 7, el valor del alfa de Cronbach para la variable independiente es de  $\alpha = ,968$ . En cuanto a la confiabilidad para la variable dependiente el valor fue de  $\alpha = ,974$ . Se aprecia que los cuestionarios demostraron que tienen una fiabilidad muy alta.

### **3.5. Procedimientos**

Para ejecutar la recolección de datos, se aplicará a todos colaboradores de la municipalidad provincial de la Mar ubicados en el distrito de San Miguel, provincia La Mar, departamento Ayacucho, donde la técnica empleada es la encuesta y el instrumento es un cuestionario, es por ello, que el trabajo de campo consta de una manera digital para todos los colaboradores. Para la encuesta se emplea la escala de Likert, en la presente investigación se emplearon las escalas de siempre con 5 puntos; casi siempre con 4 puntos; a veces con 3 puntos; casi nunca con 2 puntos y nunca con 1 punto.

Una vez aprobada la carta de presentación aprobada por la jefa de unidad de recursos humanos y firmado el consentimiento respectivo para aplicar la encuesta en mención, se procede con todos los colaboradores municipales a encuestar por medio del cuestionario con el programa GOOGLE FORM; el cual consta de un formulario virtual, cabe resaltar que la primera hora es un consentimiento informado, el cual podrán aceptar o no para proseguir con el cuestionario; en tal hecho, dicho formulario será proporcionado al jefe de recursos humanos de la municipalidad; para posterior al hecho, ser enviado a cada uno, con la previa sensibilización que el hecho amerita, teniendo como intermediarios a los directivos y regidores municipales. Luego de la sensibilización se apela a que cada encuestado resuelva el cuestionario que



consta de 18 preguntas en la variable independiente gestión de transparencia y 18 preguntas de la variable dependiente como la capacidad de innovación organizacional; en tal sentido, se remarca que para la muestra en los datos, se apeló a emplear una muestra censal, de tal forma que evitamos la discriminación por parte de todos los colaboradores de la municipalidad provincial de La Mar.

Posterior a ello se seleccionará cada uno de los datos, por medio del mismo formulario empleado, construyendo una base de datos en el programa nacido de office, como lo es el procesador de datos EXCEL, posterior a ello será procesado de una forma estadística, empleando la sumatoria por dimensiones, para todo ello poder subirlo al software pertinente, el cual estará empleando para su procesamiento informativo; en tal sentido, así se determine la relación entre las variables de acuerdo a la necesidad de la interpretación sugerida.

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

Los datos serán probados y examinados con el empleo del programa estadístico SPSS versión 25, cuya funcionalidad, ofrecerá de forma puntual a los cálculos y al mismo tiempo a los análisis estadísticos inferenciales para probar las hipótesis. Esta información que arroje el programa SPSS; con cada una de las variables al ser procesadas; dará lugar a estudiar el análisis descriptivo y al análisis inferencial, como permite conocer que ambas variables fueron cuantitativas.

Referido al análisis descriptivo de la presente investigación; cumplirá con la acción posterior a poder tener organizada la base de datos realizada en EXCEL, mediante el programa se emplea la distribución de frecuencias, tanto en la variable independiente y sus dimensiones, como la variable dependiente, dichas frecuencias permitirá saber a dónde está orientada los mayores porcentajes de acuerdo a las respuestas; posterior a ello se tendrá las medidas de tendencia central, las cuales fueron apoyo ya que se presentan muchos datos e inclusive algunos fueron dispares; es por ello, en estas circunstancias, siempre es preferible el cálculo de medidas que prometan información breve sobre dicha variable; es decir, medidas que indique cuál es el valor que más se reitera; finalmente, para cerrar un buen análisis descriptivo, se apela a las medidas de variabilidad, las cuales permiten reflexionar qué tanta confiabilidad podemos

tener cuando arroje una determinada medida de resumen sobre el conjunto de datos analizados.

El análisis inferencial, se realiza mediante una prueba de normalidad, comprobaremos si los datos se distribuyen normalmente o no normalmente, en tal sentido al tener una muestra mayor a 50 colaboradores, se emplea a Kolmogórov-Smirnov; en tal sentido, se utilizará la estadística paramétrica, por los datos que fueron homogéneos; donde la hipótesis nula severa que los datos se distribuyen normalmente y la hipótesis alterna, que mencionaba que los datos no se distribuyen normalmente.

### **3.7. Aspectos Éticos**

En la actual investigación denominada la gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho - 2022; se tendrá en cuenta la confidencialidad, donde los colaboradores participarán de forma libre; al mismo modo, respetando el anonimato de cada uno de los colaboradores; de la misma manera, se cuidará la verdad de la información, en donde como investigador no interviene en las mismas. En toda investigación, de una forma permanente debe verificar la veracidad de sus datos; consumando así la confirmación de diferentes fuentes, aplicando criterios de calidad del presente estudio. Es por ello, que la ética como rama del aspecto filosófico, busca que el presente estudio, vaya con los principios morales, la ética no solo se circunscribe a integridad y bienestar, más bien, precisa el marco completo del proceder científico; es así que, no olvida propagar y emplear estándares de buenas prácticas científicas; puesto que, no solo benefician al sujeto sino a todos, indirectamente.

Es primordial señalar el principio de la justicia; en vista que, se apunta a los beneficios de la investigación; la tradición aristotélica, menciona a las acciones tienen las mismas respuestas a los demás; en ese sentido, se busca la equidad en todo momento y apoyar a los beneficiarios de la presente investigación, ya sea de forma directa o indirecta.

Finalizando el principio ético de la autonomía; ya que, no solo es una competencia transversal, se debe mantener el respeto por los derechos, por lo privado y manteniendo la verdad como situación esencial.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad para la variable y dimensiones de gestión de transparencia*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Accesibilidad	0,535	60	0,000
Comprensión	0,497	60	0,000
Pertinencia	0,497	60	0,000
Fiabilidad y calidad	0,482	60	0,000
Gestión de transparencia	0,482	60	0,000

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

Empleando el método estadístico de Kolmogorov-Smirnova; puesto que, la muestra es mayor a 50 participantes, la variable gestión de transparencia y sus referentes dimensiones como accesibilidad, comprensión, pertinencia, fiabilidad y calidad fueron no normales ( $p < 0,05$ ), aplicándose así una estadística no paramétrica.

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad en la variable y dimensiones de innovación organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura de innovación	0,482	60	0,000
Liderazgo transformacional	0,490	60	0,000
Aprendizaje organizacional	0,458	60	0,000
Innovación organizacional	0,474	60	0,000

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

Empleando el método estadístico de Kolmogorov-Smirnova; puesto que, la muestra es mayor a 50 participantes, la variable innovación organizacional y sus referentes dimensiones como cultura de innovación, liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional fueron no normales ( $p < 0,05$ ), aplicándose así una estadística no paramétrica.

En base a los resultados descriptivos se ha encontrado:

**Tabla 6**

*Niveles de la Gestión de transparencia*

	NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
	BAJO (0-30)	0	0,0 %
GESTIÓN DE	MEDIO (31-60)	13	21,7 %
TRANSPARENCIA	ALTO (61-90)	47	78,3 %
	Total	60	100,0 %

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

De la tabla 6; concerniente a la gestión de transparencia, se obtuvo que nadie consideró tener un nivel bajo, el 21,7% consideraron un nivel medio, en consecuencia, el 78,3% lo percibieron como nivel alto; de acorde a ello, se concluye que la mayoría de colaboradores administrativos percibieron una idónea gestión de transparencia en una municipalidad provincial de La Mar.

**Tabla 7**

*Niveles de las dimensiones de Gestión de transparencia*

	NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
	BAJO (0-10)	0	0,0 %
Accesibilidad	MEDIO (11-20)	1	1,7 %
	ALTO (21-30)	59	98,3 %
Comprensión	BAJO (0-7)	0	0,0 %
	MEDIO (8-13)	11	18,3 %
	ALTO (14-20)	49	81,7 %
Pertinencia	BAJO (0-7)	0	0,0 %
	MEDIO (8-13)	11	18,3 %
	ALTO (14-20)	49	81,7 %
Fiabilidad y calidad	BAJO (0-7)	0	0,0 %
	MEDIO (8-13)	13	21,7 5
	ALTO (14-20)	47	78,3 %
	Total	60	100,0 %

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

En la variable uno, concerniente a sus 4 dimensiones, los resultados arrojaron en cuanto a accesibilidad que ninguno consideró un nivel bajo, el 1,7% lo consideró medio y un notorio 98,3%, lo consideró alto; en conclusión, la mayoría apeló que esta dimensión tuvo nivel alto. En torno a la dimensión de comunicación, ningún colaborador lo consideró bajo, el 18,3% consideró un nivel medio, mientras que el 81,7% apeló a un nivel alto; por lo que se concluyó, que la mayoría lo consideró a esta dimensión con un nivel alto. Sobre la tercera dimensión de pertinencia ninguno de los encuestados consideró un nivel bajo, el 18,3% consideró un nivel medio, mientras que el 81,7% apeló a un nivel alto; por lo que se concluye, que la mayoría lo consideró a esta dimensión con un nivel alto; finiquitando, se encontró a la dimensión fiabilidad y calidad, donde ninguno de los 60 encuestados, aseveró un nivel bajo, el 21,7% consideró un nivel medio, y el 78,3% apeló a señalar que están en un nivel alto de la dimensión; por consiguiente se concluye que la mayoría de colaboradores municipales percibieron que esta dimensión tuvo un nivel alto.

**Tabla 8**

*Niveles de la Innovación organizacional*

	NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
	BAJO (0-30)	0	.0 %
INNOVACIÓN	MEDIO (31-60)	14	23,3 %
ORGANIZACIONAL	ALTO (61-90)	46	76,7 %
	Total	60	100,0 %

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

De la tabla 8; concerniente a la innovación organizacional, se obtuvo que nadie consideró tener un nivel bajo, el 23,3% consideraron un nivel medio, en consecuencia, el 76,7% lo percibieron como nivel alto; de acorde a ello, se concluye que la mayoría de colaboradores administrativos percibieron una adecuada innovación organizacional en una municipalidad provincial de La Mar.

**Tabla 9***Niveles de las dimensiones de Innovación organizacional*

		NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
Cultura de innovación		BAJO (0-10)	0	0,0 %
		MEDIO (11-20)	13	21,7 %
		ALTO (21-30)	47	78,3 %
Liderazgo transformacional		BAJO (0-10)	0	0,0 %
		MEDIO (11-20)	12	20,0 %
		ALTO (21-30)	48	80,0 %
Aprendizaje organizacional		BAJO (0-10)	0	0,0 %
		MEDIO (11-20)	16	26,7 %
		ALTO (21-30)	44	73,3 %
		Total	60	100,0 %

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

Al haber sido aplicado el instrumento a 60 colaboradores municipales, en la variable dependiente, concerniente a sus 3 dimensiones, los resultados arrojaron en cuanto a la cultura de innovación que ninguno consideró un nivel bajo, el 21,7% lo consideró medio y un notorio 78,3%, lo consideró alto; en conclusión, la mayoría apeló que esta dimensión tuvo nivel alto. En torno a la dimensión de liderazgo transformacional, ningún colaborador lo consideró bajo, el 20,0% consideró un nivel medio, mientras que el 80,0% apeló a un nivel alto; por lo que se concluyó, que la mayoría lo consideró a esta dimensión con un nivel alto. Sobre la tercera dimensión de aprendizaje organizacional ninguno de los encuestados consideró un nivel bajo, el 26,7% consideró un nivel medio, mientras que el 73,3% apeló a un nivel alto; por lo que se concluye, que la mayoría lo consideró a esta dimensión tuvo un nivel alto.

**En respuesta al objetivo general:** Determinar que la gestión de transparencia se relaciona con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 10**

*Tabla cruzada de Gestión de transparencia e Innovación organizacional*

			INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
GESTIÓN DE TRANSPARE NCIA	BAJO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	MEDIO	Recuento	0	12	1	13
		% del total	0,0%	20,0%	1,7%	21,7%
	ALTO	Recuento	0	2	45	47
		% del total	0,0%	3,3%	75,0%	78,3%
Total		Recuento	0	14	46	60
		% del total	0,0%	23,3%	76,7%	100,0%

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

Los resultados de la tabla 10, permitieron poder reflejar que en los 60 colaboradores municipales del presente estudio de investigación, ninguno de ellos percibieron en un nivel bajo, tanto para la gestión de transparencia, como para la innovación organizacional de una municipalidad provincia de La Mar; el 21,7% de colaboradores percibieron una gestión de transparencia media, donde el 20% percibió una innovación organizacional media, además de una 1,7% que percibió un nivel de innovación organizacional alto. Por otro lado, el 78,3% de los encuestados reflejaron que consideran a la gestión de transparencia de su municipalidad con un nivel alto; donde el 3,3% percibieron un nivel medio de innovación organizacional, con un 75% de colaboradores que atribuyen un nivel alto en la variable de innovación organizacional; además se apreció un adecuado manejo de accesibilidad, comprensión, pertinencia, fiabilidad y calidad en la gestión de transparencia, para la innovación organizacional.

**En respuesta al objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe entre la Accesibilidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 11**

*Tabla cruzada de la dimensión accesibilidad e Innovación organizacional*

			INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
DIMENSIÓN ACCESIBILIDA D	BAJO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	MEDIO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	ALTO	Recuento	0	13	46	59
		% del total	0,0%	21,7%	76,7%	98,3%
Total	Recuento		0	14	14	46
	% del total		0,0%	23,3%	23,3%	76,7%

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

Los resultados de la tabla 11, permitieron poder reflejar que, en los 60 colaboradores municipales del presente estudio de investigación, ninguno de ellos percibió en un nivel bajo, tanto para la dimensión de accesibilidad de la gestión de transparencia, como para la innovación organizacional de una municipalidad provincia de La Mar; el 1,7% de colaboradores percibieron una accesibilidad media, donde el 1,7% percibió una innovación organizacional media. Por otro lado, y en una notoria respuesta concisa por los colaboradores, el 98,3% de los encuestados reflejaron que consideran a la accesibilidad de su municipalidad con un nivel alto; donde el 21,7% percibieron un nivel medio de innovación organizacional; además, de un 76,7% de colaboradores que atribuyen un nivel alto en esta variable; en conclusión, se apreció un adecuado manejo de accesibilidad en una municipalidad provincial de La Mar para la capacidad de innovación organizacional.



**En respuesta al objetivo específico 2:** Determinar la relación que existe entre la comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 12**

*Tabla cruzada de la dimensión comprensión e Innovación organizacional*

			INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
DIMENSIÓN COMPRESI ÓN	BAJO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	MEDIO	Recuento	0	10	1	11
		% del total	0,0%	16,7%	1,7%	18,3%
	ALTO	Recuento	0	4	45	49
		% del total	0,0%	6,7%	75,0%	81,7%
Total		Recuento	0	14	14	46
		% del total	0,0%	23,3%	23,3%	76,7%

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

Los resultados de la tabla 12, permitieron poder reflejar que, en los 60 colaboradores municipales del presente estudio de investigación, ninguno de ellos percibió en un nivel bajo, tanto para dimensión de comprensión, perteneciente a la gestión de transparencia, como para la innovación organizacional de una municipalidad provincia de La Mar; el 18,3% de colaboradores percibieron una comprensión media, donde el 16,7% percibió una innovación organizacional media, un 1,7% percibieron una innovación organizacional alta. Por otro lado, y en una notoria respuesta concisa por los colaboradores, el 81,7% de los encuestados reflejaron que consideran a la comprensión de su municipalidad con un nivel alto; donde el 6,7% percibieron un nivel medio de innovación organizacional, además de un 75,0% de colaboradores que atribuyen un nivel alto en esta variable; en conclusión, se apreció un adecuado manejo de comprensión en una municipalidad provincial de La Mar para la capacidad de innovación organizacional.

**En respuesta al objetivo específico 3:** Determinar la relación que existe entre la Pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 13**

*Tabla cruzada de la dimensión pertinencia e Innovación organizacional*

			INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
DIMENSIÓN PERTINENCIA	BAJO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	MEDIO	Recuento	0	10	1	11
		% del total	0,0%	16,7%	1,7%	18,3%
	ALTO	Recuento	0	4	45	49
		% del total	0,0%	6,7%	75,0%	81,7%
Total		Recuento	0	14	14	46
		% del total	0,0%	23,3%	23,3%	76,7%

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

Los resultados de la tabla 13, permitieron poder reflejar que, en los 60 colaboradores municipales del presente estudio de investigación, ninguno de ellos percibió en un nivel bajo, tanto para la dimensión de pertinencia de la gestión de transparencia, como para la innovación organizacional de una municipalidad provincia de La Mar; el 18,3% de colaboradores percibieron una pertinencia media, donde el 16,7% atribuyó una innovación organizacional media, un 1,7% percibieron una innovación organizacional alta. Por otro lado, y en una notoria respuesta concisa por los colaboradores, el 81,7% de los encuestados reflejaron que consideran a la pertinencia de su municipalidad con un baremo alto; donde el 6,7% percibieron un nivel medio de innovación organizacional, además de un 75,0% de colaboradores que atribuyen un nivel alto en esta variable; en conclusión, se apreció un adecuado manejo de pertinencia en una municipalidad provincial de La Mar para la capacidad de innovación organizacional.

**En respuesta al objetivo específico 4:** Determinar la relación que existe entre la fiabilidad y calidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 14**

*Tabla cruzada de la dimensión fiabilidad y calidad e Innovación organizacional*

		INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL				Total
		BAJO	MEDIO	ALTO		
DIMENSIÓN FIABILIDAD Y CALIDAD	BAJO	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	MEDIO	Recuento	0	11	2	13
		% del total	0,0%	18,3%	3,3%	21,7%
	ALTO	Recuento	0	3	44	47
		% del total	0,0%	5,0%	73,3%	78,3%
Total	Recuento	0	14	14	46	
	% del total	0,0%	23,3%	23,3%	76,7%	

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

Los resultados de la tabla 14, permitieron poder reflejar que, en los 60 colaboradores municipales del presente estudio de investigación, ninguno de ellos percibió en un nivel bajo, tanto para la dimensión de fiabilidad y calidad de la gestión de transparencia, como para la innovación organizacional de una municipalidad provincial de La Mar; el 21,7% de colaboradores percibieron una fiabilidad y calidad con un baremo medio, donde el 18,3% atribuyó una innovación organizacional media, un 3,3% percibieron una innovación organizacional alta. Por otro lado, y en una notoria respuesta concisa por los colaboradores municipales, el 78,3% de los encuestados reflejaron que consideran a la fiabilidad y calidad de su municipalidad con un baremo alto; donde el 5,0% percibieron un nivel medio de innovación organizacional, además de un 73,3% de colaboradores que atribuyen un nivel alto en esta variable; en conclusión, se apreció un adecuado manejo de la fiabilidad y calidad en una municipalidad provincial de La Mar, para la capacidad de innovación organizacional.

## Sobre los Resultados inferenciales

### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre la gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022

**Tabla 15**

*Prueba de correlación de Pearson entre la variable gestión de transparencia e innovación organizacional*

		Gestión de transparencia	Innovación organizacional
Gestión de transparencia	Correlación de Pearson	1	0,858
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Innovación organizacional	Correlación de Pearson	0,858	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

En referencia al valor r de Pearson, el resultado arrojó 0,858, considerándose así una correlación muy significativa; por lo que se puede aseverar que cuenta con una confianza del 99%, de tal forma que en el ámbito del presente estudio hay una correlación muy alta entre la variable gestión de transparencia e innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0,000, encontrándose con una relación directa muy significativa ( $p$ -valor < 0,01); en tal sentido, se aprueba la hipótesis alterna, donde se asevera la relación significativa de ambas variables en mención.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre la Accesibilidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la Accesibilidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 16**

*Prueba de correlación de Pearson entre dimensión de Accesibilidad e innovación organizacional*

		Accesibilidad	Innovación organizacional
Accesibilidad	Correlación de Pearson	1	0,236
	Sig. (bilateral)		0,069
	N	60	60
Innovación organizacional	Correlación de Pearson	0,236	1
	Sig. (bilateral)	0,069	
	N	60	60

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

En referencia al valor r de Pearson, el resultado arrojó 0,236, considerándose así una correlación baja; por lo que se puede aseverar que no existe una relación entre las variables idónea, de tal forma que en el ámbito del presente estudio ha y una correlación baja entre la dimensión de accesibilidad e innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0,069, encontrando una relación directa baja ( $p$ -valor > 0,01); en tal sentido, se aprueba la hipótesis nula, donde no se asevera la relación significativa entre accesibilidad con la variable dependiente.

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre la Comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la Comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 17**

*Prueba de correlación de Pearson entre dimensión de comprensión e innovación organizacional*

		Comprensión	Innovación organizacional
Comprensión	Correlación de Pearson	1	0,757
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Innovación organizacional	Correlación de Pearson	0,757	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

En referencia al valor r de Pearson, el resultado arrojó 0,757, considerándose así una correlación significativa; por lo que se puede aseverar que cuenta con una confianza del 95%, de tal forma que en el ámbito del presente estudio hay una correlación alta entre la dimensión de comprensión con la capacidad de innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0,000, encontrándose con una relación directa muy significativa ( $p$ -valor < 0,01); en tal sentido, se aprueba la hipótesis alterna, donde se asevera la relación significativa entre la dimensión de comprensión y la variable dependiente.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre la pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 18**

*Prueba de correlación de Pearson entre dimensión de pertinencia e innovación organizacional*

		Pertinencia	Innovación organizacional
Pertinencia	Correlación de Pearson	1	0,757
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Innovación organizacional	Correlación de Pearson	0,757	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

En referencia al valor r de Pearson, el resultado arrojó 0,757, considerándose así una correlación significativa; por lo que se puede aseverar que cuenta con una confianza del 95%, de tal forma que en el ámbito del presente estudio hay una correlación alta entre la dimensión de pertinencia con la capacidad de innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0,000, encontrándose con una relación directa muy significativa ( $p$ -valor < 0,01); en tal sentido, se aprueba la hipótesis alterna, donde se asevera la relación significativa entre la dimensión de pertinencia y la variable dependiente.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: Existe una relación entre la fiabilidad y calidad con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la fiabilidad y calidad con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

**Tabla 19**

*Prueba de correlación de Pearson entre dimensión de fiabilidad y calidad e innovación organizacional*

		Pertinencia	Innovación organizacional
Pertinencia	Correlación de Pearson	1	0,762
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
Innovación organizacional	Correlación de Pearson	0,762	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60

*Nota.* Resultados obtenidos con el programa SPSS v.25

En referencia al valor r de Pearson, el resultado arrojó 0,762, considerándose así una correlación muy significativa; por lo que se puede aseverar que cuenta con una confianza del 99%, de tal forma que en el ámbito del presente estudio hay una correlación muy alta entre la dimensión de fiabilidad y calidad con la capacidad de innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0,000, encontrándose con una relación directa muy significativa (p-valor < 0,01); en tal sentido, se aprueba la hipótesis alterna, donde se asevera la relación significativa entre la dimensión de fiabilidad y calidad, con la variable dependiente.



## V. DISCUSIÓN

En las invenciones encontrados, se pudo hallar que en una municipalidad provincial de La Mar en el departamento de Ayacucho, existe un fuerte compromiso con el tema de la transparencia, para con los pueblerinos de la provincia, por parte de los colaboradores y líderes administrativos de la comuna, en el caso de la otra variable de innovación organizacional, se apreció que la perspectiva de los colaboradores administrativos es que sí hay un vínculo de mejora, pero que se requiere mayor empeño de los líderes es aspectos de mejora profesional de sus trabajadores, es por ello que esta investigación pudo ratificar que aún se pueden generar cambios a favor de ello, cuando se posibilite que cada equipo tiene un determinado rol y cumpliendo de las metas, generando así el cambio ambicionado; acorde, a los propósitos y fines institucionales u organizacionales.

En base a los hallazgos encontrados, se aceptó como hipótesis alterna general, la cual estableció que existe una relación significativa entre la gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; el resultado arrojó 0.858, considerándose así una correlación muy significativa; por lo que se puede aseverar que cuenta con una confianza del 99%, de tal forma que en el ámbito del presente estudio hay una correlación muy alta entre la variable gestión de transparencia e innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, encontrándose con una relación directa muy significativa ( $p$ -valor < 0.01); estos estudios guardan una relación de corte similar con lo que manifiesta Grandinetti (2020); ya que, abogó por la representación de un gobierno abierto y además con su idea de innovación, se manejó en retrospectiva y desarrolló significatividad alta con una tipología de la innovación pública que sí de vincula a los diversos elementos de innovación en organizaciones públicas; en tal sentido, se puede alagar que guarda relación con este estudio; puesto que, aceptar que la gestión pública está ya actualmente en el campo del juego político, asumiendo así que no se quiere cambiar el sistema basado en política, sino de cambiar y modificar la gestión para poder así tener como consecuencia mejorar el sistema de índole democrática (Díaz, 2021).

Con referencia a los hallazgos encontrado según la hipótesis específica uno, se aprobó la hipótesis nula, la que mencionó que no existe una relación significativa entre la Accesibilidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; el resultado arrojó 0.236, considerándose así una correlación baja; por lo que se puede aseverar que no existe una relación entre las variables idónea, de tal forma que en el ámbito del presente estudio ha y una correlación baja entre la dimensión de accesibilidad e innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.069, encontrándose con una relación directa baja ( $p$ -valor  $> 0.05$ ); estos estudios no guardan relación con Patricio et al. (2020); donde mencionó que sí hay una relación significativa al conocer si estas webs de transparencia fueron empleados como herramientas para las RR.PP. definidas a un buen diálogo con el personal público local, que no cuentan con recursos para crear diseños propios; esto último alega que el estudio de Sánchez-Torres (2017), el cual alega que significa, que se debe asegurar el acceso a la información a todo tipo de personas, en base a un buen entorno físico o virtual, estos a su vez deben estar abiertos al público, tanto para el público en zonas urbanas, como zonas rurales, estos a su vez ser partícipes activos y plenos de su desenvolvimiento como ciudadanos.

Con referencia a los hallazgos encontrado según la hipótesis específica dos, se aprobó la hipótesis alterna donde se mencionó que sí existe una relación significativa entre la comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; el resultado permitió corroborar que arrojó 0.757, considerándose así una correlación significativa; por lo que se puede aseverar que cuenta con una confianza del 95%, de tal forma que en el ámbito del presente estudio hay una correlación alta entre la dimensión de comprensión con la capacidad de innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, encontrándose con una relación directa muy significativa ( $p$ -valor  $< 0.01$ ); en tal sentido, guarda una relación directa con lo mencionado por Rodríguez-Martín et al. (2020); quienes en cuanto al tema de aporte a la actual investigación se apreció que sí existe una relación significativa entre la gestión de transparencia de cada uno de los ayuntamientos municipales, y las actividades de recogida y tratamientos de recursos municipales, donde las

publicaciones hechas en las páginas web y portales de transparencia, fueron visitados en un 60% más; lo cual, guarda relación directa con la teoría que asevera que la información proporcionada por la entidad pública debe tener en su contenido datos que sean de características útiles e imprescindibles para el público, y este a su vez que sea de fácil entendimiento; de tal manera que permita que el ciudadano pueda analizar dicha información, sobre tópicos o temas que se consideren interesantes para mantener un adecuado clima democrático (Villar, 2019).

Con referencia a los hallazgos encontrados según la hipótesis específica tres, se aprobó la hipótesis alterna donde mencionó que sí existe una relación significativa entre la pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; los resultados evidenciaron que se arrojó con  $r$  de Pearson; un resultado de 0.757, considerándose así una correlación significativa; por lo que se puede aseverar que cuenta con una confianza del 95%, de tal forma que en el ámbito del presente estudio hay una correlación alta entre la dimensión de pertinencia con la capacidad de innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, encontrándose con una relación directa muy significativa ( $p$ -valor  $< 0.01$ ); en tal sentido, esto se puede contrastar directamente con lo mencionado por Quispe (2021), en su tesis, donde los resultados permitieron conocer que los descubrimientos exteriorizan que sí existe correlación significativas entre las variables, tanto independientes como dependientes, respaldando su hipótesis de significatividad; en cuanto a los resultados están en lineamiento con las capacidades solícitas exhibidas en el marco teórico de lo ya mencionado; finalmente el aporte a la presente investigación la conclusión ayudó en saber que las prácticas al crear conocimiento y los diferentes factores al momento de citar el término de innovar a un nivel organizacional, este está relacionado con un nivel alto de significatividad, esto guarda relación con el aspecto teórico señalado por Arias et al. (2018), quienes alegan que para que exista una viabilidad de pertinencia de la información, dependerá de quiénes fueron el público potencia, en pocas palabras, si esta información que se les proporciona o brinda, es la más idónea para su finalidad a la cual fue buscada; por lo tanto, este término mantiene una corta línea directa con el beneficio que este da al público, especificándose

en cada caso concreto, es importante, que los funcionarios públicos deben mantener una objetividad referente a que la información que brindan debe ser relevante para los y las ciudadanas.

Con referencia a los hallazgos encontrado según la hipótesis específica cuatro, se aprobó la hipótesis alterna donde mencionó que sí existe una relación significativa entre la fiabilidad y calidad con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022; los resultados con  $r$  de Pearson, arrojaron 0.762, considerándose así una correlación muy significativa; por lo que se puede aseverar que cuenta con una confianza del 99%, de tal forma que en el ámbito del presente estudio hay una correlación muy alta entre la dimensión de fiabilidad y calidad con la capacidad de innovación organizacional; puesto que, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, encontrándose con una relación directa muy significativa ( $p$ -valor  $< 0.01$ ); esto guarda relación con la autoría de Ayllón (2021); con su tesis donde se apreció que sí existe una correspondencia significativa asociada a la gestión de transparencia y la calidad en el acceso a la información pública en una municipalidad provincial de Lima; en cuanto al aporte de la presente investigación se aprecia la significatividad, empleando una idónea gestión de transparencia a nivel de municipio; en tal sentido, guarda una relación directa con el alcance teórico que atribuye que Moreno et al. (2018), mencionan que la información que brinda las entidades gubernamentales, no debe tener en ningún sentido errores u omisiones de datos, puesto que, a pesar de ser motivada por un accidente, ya perdería su calidad y fiabilidad, la calidad se entiende porque está relacionada esta información con la relevancia, siendo a su vez, coherente con el actuar de la institución u organización; además, cabe agregar la viabilidad que debe tener dicha información, al ser presentada deberá ser validada, dando esa confianza y la forma en la que lo presentan tiene que tener un alto grado de legibilidad.

El presente trabajo de tesis y/o de investigación, tiene un cierto número de fortalezas, como la cual la primera de ellas es que el apoyo de la comunidad de colaboradores de una municipalidad de La Mar, estuvieron predispuestos a responder el cuestionario, con la finalidad de tener mejoras en el tema de su gestión de transparencia, y porque no alegar también de la innovación

organizacional, de la organización que los alberga desde el inicio de su mandato hasta la culminación del mismo; pelando a la presencialidad se pudo realizar un acercamiento para poder hacer las gestiones necesarias en el desarrollo del trabajo con la muestra, el cual fue en mejora de la manera virtual, empleando el formulario drive, el cual fue liderado por la jefa de recursos humanos, la cual ha sido un pilar significativo en poder tener el enlace y hacer llegar a cada uno de los colaboradores, los cuales de manera generosa y amable, respondieron en el debido tiempo, siendo así el resultado de una base de datos impecable, donde las pruebas de fiabilidad y normalidad los respaldan; otro aspecto positivo a considerar, es que la conectividad de internet en la provincia al ser una zona céntrica, se tornó satisfactoria, no presentándose ningún inconveniente en el desarrollo de la misma; finiquitando otra de las fortalezas es que a pesar de haber sido víctima del Covid-19; y pesar de los propios estragos de la misma, se pudo salir aireado y manteniendo el espíritu investigador, lleno e características progresistas, que hasta ale momento se mantienen intactos.

Dichos aspectos positivos, no pueden resumir el presente trabajo de investigación, también se habla de las dificultades, o como se alega ahora, las oportunidades de mejora, uno de ello es el estudio de la presente maestría ya que requería un horario complementario al laboral y paternal, esto implicó una dosis adicional de estudio, dedicación y constancia para cerrar así ciclos; otra de las oportunidades de mejora es el tópico de la recolección de datos; ya que, al encontrarnos en un cierre de temporada de gobiernos provinciales y distritales, los mandatarios y líderes de la organización, se sienten un poco dudosos en ciertos cuestionarios, que podrían jugarles en contra en una futura rendición de cuentas o información pública para su gestión determinada, observación que tuvo que abogarse de forma presencial, en una reunión con los representantes y líderes de la municipalidad en cuestión; otra oportunidad de mejora, fue la restricción de material bibliográfico en idioma extranjero; puesto que al encontrarse cierto material teórico, las traducciones no fueron tan precisas como los autores implícitamente lo desearían; hay traductores que tienen costos significativos y los de corte gratuito, tienen cierto límite de palabra, lo cual, torno un trabajo aún más tedioso en la inclusión de material pertinente para la presente investigación; finiquitando este aspecto de oportunidad de mejora, es los

cambios constantes de la transición de la virtualidad a la presencialidad por parte de las municipalidad provinciales, a ello sumarle sus accesos y permisos respectivos, los cuales tornaban en ocasiones momentos donde había que esperar situaciones de atenciones presenciales; las normativas vigente no promueven por el momento reuniones de masividad, por ello se apela al tema virtual y digital, para mantener el ritmo constante de las investigaciones que se ejecutan hasta el momento.

Finalmente para cerrar el aspecto de discusión, no se puede dejar de lado la metodología, la cual en un aspecto a favor, que a pesar de ser una tesis de corte correlacional, se apeló a usar  $r$  de Pearson, para el contraste de las hipótesis, tornando así 4 aprobaciones de las hipótesis alternas y una aprobación de hipótesis nula, como lo señala la dimensión de accesibilidad; por otro lado, los resultados descriptivos permitieron ver la relación entre una variable independiente como lo fue la gestión de transparencia, con la capacidad de la innovación organizacional; todo ello por medio del programa SPSS, arrojando datos medibles, para poder contrastar influencia entre una variable o dimensión, con la variable independiente; de tal forma que se generan verdaderas influencias y poder ver en qué nivel se encuentran relacionados.

Lo aspectos negativos de la metodología, apela a mencionar que el programa SPSS, en la actualidad está teniendo un costo elevado para su utilidad de los datos; a ello, sumarle que los aspectos estadísticos, no han sido tan detallados por parte de las sesiones de la maestría, apelando a un especialista en la materia, en un mejor entendimiento del mismo, adicional a ello, se pudo arrojar mediante el programa un resultado no paramétrico como lo mencionó el análisis de normalidad, para recurrir a la correlación de  $r$  de Pearson; en tal sentido, el contexto científico social en el cual se maneja y desarrolla, la presente investigación, sirve de soporte a la provincia de La Mar, del departamento de Ayacucho, en buscar siempre mejorar para que toda gestión en proceso o nueva según las elecciones que vienen; puedan obtener así criterios futuros para una mejor servicio al público lamarino, para poder tomar medidas en mejoras de transparencia e innovación organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados se consideró una correlación muy muy alta entre la variable gestión de transparencia e innovación organizacional en una municipalidad provincial de La Mar; puesto que, se confirmó la hipótesis alternativa y objetivo general del presente estudio, donde los colaboradores y líderes municipales de dicha comuna, pueden mejorar su gestión de calidad y al mismo modo la capacidad para poder innovar en la organización.
2. De los resultados se consideró una correlación baja; entre la dimensión de accesibilidad e innovación organizacional; en una municipalidad provincial de La Mar; puesto que, se confirmó la hipótesis nula de la dimensión 1 y se evitó el objetivo específico 1 del presente estudio, donde los colaboradores lamarinos, no relacionan a la accesibilidad como una mejora en la innovación organizacional, es por ello que los accesos los relacionan con un tema del gobierno en mejora y distribución.
3. De los resultados se consideró una correlación alta entre la dimensión de comprensión con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de La Mar; puesto que, el valor se confirmó la hipótesis alterna de la dimensión 2 y objetivo específico 2 del presente estudio, donde los colaboradores lamarinos hacen referencia que una buena comprensión.
4. De los resultados se consideró una correlación alta entre la dimensión de pertinencia con la capacidad de innovación organizacional de una municipalidad provincial de La Mar; puesto que se confirmó así la hipótesis alterna de la dimensión 3 y objetivo específico 3 del presente estudio, donde los colaboradores lamarinos mencionan que una información al público pertinente y que se exprese ni bien se culmina una obra o actividad.
5. De los resultados se consideró una correlación muy alta; existiendo una correlación muy alta entre la dimensión de fiabilidad y calidad con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de La Mar; puesto que, se confirmó la hipótesis alterna de la dimensión 4 y objetivo específico 4 del presente estudio, donde los colaboradores lamarinos mencionan que una información de tipo fiable y con tendencia a la calidad de los que menciona al público, evidentemente repercute en su capacidad de innovación organizacional.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alcalde provincial de La Mar en Ayacucho, derivar a la oficina de secretaría general, que según su organigrama repercutiendo en la unidad de imagen institucional, tener en consideración a la gestión de transparencia como una bandera que los llevará a una mejora notoria de la capacidad de innovación organizacional; puesto que el ROF de la vigente gestión, menciona en su art. 74°, que deben planificar, organizar, dirigir, supervisar y coordinar las actividades de imagen institucional.
2. Se recomienda al alcalde de la municipalidad provincial de La Mar en Ayacucho, derivar a la oficina de secretaría general, en la oficina de la unidad de trámite documentario y archivo que se deba tener siempre presente que los accesos no solo de su labor del estado, sino de la propia administración provincial y del contenido que este albergue.
3. Se recomienda al alcalde de la municipalidad provincial de La Mar en Ayacucho, derivar a la oficina de administración y finanzas, en la oficina de la unidad de recursos humanos, que la dimensión de comprensión sea principalmente el enfoque laboral, con servidores que tengan capacidades y destrezas comunicativas y asertivas, para comunicar un determinado hecho o información; puesto que este, repercute en su manera de verlos como innovadores organizacionales.
4. Se recomienda al alcalde de la municipalidad provincial de La Mar en Ayacucho, derivar a la oficina de secretaría general, que según su organigrama repercutiendo en la unidad de imagen institucional, tener en consideración a la pertinencia de su información con el público; puesto que esta, debe comunicarse antes, durante y después de cualquier actividad que implique el bienestar del público lamarino, con información actualizada.
5. Se recomienda al alcalde de la municipalidad provincial de La Mar en Ayacucho, derivando a la oficinas de administración y finanzas, subdivididas para que las unidades de tesorería, contabilidad, rentas y ejecución coactiva, abastecimiento y recursos auxiliares, puedan trabajar mediante imagen institucional, a la fiabilidad y la calidad de lo que comunican a los lamarinos; ya que, son ingredientes primordiales, para una buena perspectiva de gestión,



que repercute en la capacidad de ellos sobre la innovación organizacional que vuestra institución alberga.

## REFERENCIAS

- Afanador, S., Bernal, A., y Oneto, A. (2017). *Efectividad y estructura de los directorios de las empresas de propiedad estatal en américa latina y el caribe*.
- Álvarez-García, C. (2021). *La adquisición de conocimiento experto en el ámbito de la traducción especializada*: 23, 1–9.
- Arias, F., Cortés, A., y Luna, O. (2018). *Pertinencia Social De La Investigación Educativa: Concepto E Indicadores*. 4, 41–54.
- Ayllón, P. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Azogue-Punina, J., y Barrera-Erreyes, H. (2020). La motivación intrínseca en el aprendizaje significativo. *Polo del Conocimiento: Revista científico*, 46(6), 99–116. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i6.1469>
- Bitar, S. (2016). Tendencias Mundiales y el Futuro de América Latina. *Cepal*, 68. <http://globaltrends.thedialogue.org>
- Bocanegra, E. (2018). *La innovación en la gestión eficiente de la Municipalidad de San Borja en el año 2017*. [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/341/TEISISFIAL BOCANEGRA-13-06-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/341/TEISISFIAL%20BOCANEGRA-13-06-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casana, K., y Carhuancho, I. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú*. 3, 120–125.
- Cerrillo, A., & Casadesús, A. (2018). El impacto de la gestión documental en la transparencia de las Administraciones públicas: la transparencia por diseño. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 6–16. <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i19.10515>
- Cervantes, G., Muñoz, G., & India, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Chica-Vélez, S. A., & Salazar-Ortiz, C. A. (2020). Posnueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión de lo público. *Opera*, 28, 17–51. <https://doi.org/10.18601/16578651.n28.02>

- Cortina, J., y Santisteban, D. (2018). *Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos*. 19(26), 247–266.
- Cunill, N. (2017). La Transparencia en la Gestión Pública: ¿Cómo construirle viabilidad? En *Estado, gobierno, gestión pública: Revista Chilena de Administración Pública* (Vol. 8). <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2315250&info=resumen&idioma=SPA>
- Díaz, H. (2021). Aportes conceptuales para la gestión pública: temas vinculados a la función administrativa del Estado. En *Revista Cambios y Permanencias* (Vol. 12, Número 1). <https://ssrn.com/abstract=3880056>
- Ferro, D. (2017). Identidad, cultura e innovación en las artesanías: un camino para el desarrollo sustentable y el Buen Vivir. *Revista internacional de administración*, 1(1), 95–116. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5477/6/07-ES-Ferro.pdf>
- Flores, S., y Núñez, L. (2021). *Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú*.
- García, P. (2021). Imágenes para imaginar: La importancia de atender a los archivos. *Arte y Políticas de Identidad*, 24, 73–90. <https://doi.org/10.6018/reapi.484751>
- García, V., y Encarnación, M. (2021). *Errores de rogatorio en una inscripción del siglo XII*.
- Gómez, R. D., y Gómez Arias, R. D. (2020). Gestión de políticas públicas: aspectos operativos. *Revista da Facultad Nacional de Salud Pública*, 30(2), 223–236. <https://doi.org/10.1001/jamaneurol.2015.4388>
- Grandinetti, R. (2020). *Innovación en la gestión pública: más allá y más acá del gobierno abierto*. 3, 91–115.
- Guichot, E. (2019). *La nueva ley de transparencia, un reto para la gestión de las organizaciones públicas*.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>

- Maya, E. (2018). *Métodos y técnicas de investigación Métodos y técnicas de investigación*.
- Mayorga, S. (2019). Netflix, estrategia y gestión de marca en torno a la relevancia de los contenidos. *adComunica. Revista Científica de Estrategias, Tendencias e Innovación en Comunicación*, 18, 219–244. <https://doi.org/10.6035/2174-0992.2019.18.11>
- Mendieta, M. (2019). *Gestión pública Public Management*. 158–172.
- Montesinos, E., y Contreras, P. (2019). Participación ciudadana en la gestión pública: Una revisión sobre el estado actual. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 341–362.
- Moreno, M., Baltazar, R., Beltrán, C., y Núñez, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo. *Salud Uninorte*, 34(1), 68–75. <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.9711>
- Narváez, B., y Guzmán, P. (2020). *Desafíos del Derecho frente al posconflicto*. 4.
- Ñaupas, R., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2018). *Metodología de la investigación* (DELAU (ed.); tercera ed).
- Navarro, A., Cota, R., y González, C. (2018). Conceptos para entender la innovación organizacional. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 22(45), 87–101. <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2018.45.87-101%0Ahttp://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/489>
- ONU. (2021). *La organización de las Naciones Unidas*.
- Oszlak, O. (2018). Estado abierto: hacia un nuevo paradigma de gestión pública. *XVIII congreso Internacional del CLAD sobre reforma del Estado y de las Administración Pública*, 35. <https://cladista.clad.org/bitstream/handle/123456789/7500/0075035.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://www.oas.org/es/sap/dgpe/pub/coleccion5RG.pdf>
- Paricio, Yp., Bruno, T., Alonso, E., y García, M. P. (2020). Webs y portales de transparencia para la participación ciudadana en la gestión de las relaciones públicas con los stakeholders locales. *El profesional de la información*, 29(3), 1–17.
- Paz, T. (2018). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los

- docentes. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 1(4), 15–26.
- Pertuz, V., y Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(3), 209–218. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000300209>
- PNA. (2018). Plan Nacional de Accesibilidad, 2018 – 2023. *Grupo de Trabajo Multisectorial – PNA*, 2018–2023. [http://www.conadis.gov.ar/doc\\_publicar/access/manual\\_accesibilidad.pdf](http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/access/manual_accesibilidad.pdf)
- Quispe, E. (2021). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. 164. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3095>
- Rodas, P. (2019). Influencia de la transparencia en la gestión organizacional del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2011 – 2014. *Revista Veritas Et Scientia - Upt*, 7(2), 963–969. <https://doi.org/10.47796/ves.v7i2.73>
- Rodríguez-Martín, A., Palomo-Zurdo, R., y González-Sánchez, F. (2020). Transparency and circular economy: Analysis and assessment of municipal management solid waste. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 99, 233–272. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.99.16011>
- Rodríguez, J. (2018). Elementos clave para definir el concepto de utilidad en la información financiera. *Actualidad Contable Faces*, 21(36), 136–150. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25754826007>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., y Jennifer, Q. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia*, 1(28), 237–262.
- Sánchez-Torres, D. (2017). Accesibilidad a los servicios de salud: debate teórico sobre determinantes e implicaciones en la política pública de salud. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 55(1), 82–89. <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2017/im171q.pdf>
- Sanz-Lorente, M., Chorro-Vicedo, M., Sanz, J., y Wanden-Berghe, C. (2019). Adecuación, viralidad e interacción de la información contenida en redes. *Ars Pharmaceutica (Internet)*, 60(2), 109–117. <https://doi.org/10.30827/ars.v60i2.8589>

- Silva, J., Usart, M., y Lázaro-Cantabrana, J.-L. (2019). Competencia digital docente en estudiantes de último año de Pedagogía de Chile y Uruguay. *Comunicar*, 27(61), 33–43. <https://doi.org/10.3916/c61-2019-03>
- Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C., y Varone, F. (2018). La evaluación de las políticas públicas y de sus defectos. *Análisis y gestión de políticas públicas*, 207–233.
- Tello, P., Bastidas, D., y Pisconte, J. (2020). Gestión Pública. *Getion publica*, 140.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gestión\\_Pública.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gestión_Pública.pdf)
- Vabg, L. (2020). *La problemática de la ley en el tiempo : normas de acceso a la información pública en la provincia de Jujuy*.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (S. MARCOS (ed.)).
- Vega, V. (2018). La transparencia como problema. *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), 5–24.
- Villar, F. (2019). La Escuela como Espacio de Articulación y Comprensión de la Convivencia, la Ciudadanía y la Transparencia. Una Mirada desde los Estudiantes. *Revista Encuentros*, 17(02).  
<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i02.1805>
- Villegas-Chiroque, M. (2020). Pandemia de COVID-19: pelea o huye. *Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1).

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>TÍTULO:</b> La gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho – 2022				
<b>AUTOR:</b> Dávila Marín, Luis Alberto.				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>VARIABLES</b>	
¿Qué relación existe entre la Gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?	Determinar que la gestión de transparencia se relaciona significativamente con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.	Existe una relación significativa entre la gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022	<b>Variable independiente: GESTIÓN DE TRANSPARENCIA</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			<b>Accesibilidad</b>	Elaboración de directorios. Organización de los archivos. Normas para el acceso.
			<b>Comprensión</b>	Nivel comprensivo. Utilidad de la información.
			<b>Pertinencia</b>	Adecuación para los usuarios. Interés y relevancia
			<b>Fiabilidad y calidad</b>	Información sin errores. Coherencia de la información.
			<b>ítems</b>	1; 2 3; 4 5; 6 7; 8 9; 10 11; 12 13; 14 15; 16 17; 18
			<b>Escala y valores</b>	<b>LIKERT</b> Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)
			<b>Niveles y rangos</b>	Bajo 0 10 Medio 11 20 Alto 21 30 Bajo 0 7 Medio 8 13 Alto 14 20 Bajo 0 7 Medio 8 13 Alto 14 20 Bajo 0 7 Medio 8 13 Alto 14 20
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable dependiente: INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	
¿Qué relación existe entre la Accesibilidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?	Determinar la relación significativa que existe entre la Accesibilidad la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022	Existe una relación significativa entre la Accesibilidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
¿Qué relación existe entre la Comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?	Determinar la relación significativa que existe entre la comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022	Existe una relación significativa entre la Comprensión y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.	<b>Cultura de innovación</b>	Estrategias innovadoras. Resultados de actividades innovadoras. Propensión para innovar.
¿Qué relación existe entre la Pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?	Determinar la relación significativa que existe entre la Pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022	Existe una relación significativa entre la Pertinencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.	<b>Liderazgo transformacional</b>	Visión compartida. Motivación intrínseca. Motivación extrínseca.
¿Qué relación existe entre la Fiabilidad y calidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022?	Determinar la relación significativa que existe entre la Fiabilidad y calidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022	Existe una relación significativa entre la fiabilidad y calidad y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.	<b>Aprendizaje organizacional</b>	Trabajo en equipo. Adquisición de conocimientos. Desempeños profesionales.
			<b>ítems</b>	19; 20 21; 22 23; 24 25; 26 27; 28 29; 30 31; 32 33; 34 35; 36
			<b>Escala y valores</b>	<b>LIKERT</b> Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)
			<b>Niveles y rangos</b>	Bajo 0 10 Medio 11 20 Alto 21 30 Bajo 0 10 Medio 11 20 Alto 21 30 Bajo 0 10 Medio 11 20 Alto 21 30



## Anexo 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b> Observación</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental-trasversal correlacional</p> <p><b>Línea de investigación:</b> Gestión de políticas públicas</p>	<p><b>Población:</b> 60 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Mar; Ayacucho-2022.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra de la investigación será de tipo censal.; permitiendo al investigador emplear el cuestionario a toda la población municipal.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Gestión de transparencia</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Br. Luis Alberto Dávila Marín</p> <p><b>Año:</b> 2022</p> <p><b>Lugar de Aplicación:</b> Municipalidad provincial.</p> <p><b>Administración:</b> Directa</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Innovación organizacional</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Br. Luis Alberto Dávila Marín</p> <p><b>Año:</b> 2022</p> <p><b>Lugar de Aplicación:</b> Municipalidad provincial.</p> <p><b>Administración:</b> Directa</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Esta investigación en el campo de la estadística descriptiva, apela a buscar un determinado nivel de influencia de la V.I. con la V.D., y en cada una de sus 4 dimensiones detalladas líneas arriba; describiendo así cada una de sus características encontradas entre ellas, estas variables son de tipo cuantitativas, porque se asignan un valor numérico en su análisis.</p> <p>Para la medición, usa una escala de corte ordinal, teniendo un orden de mayor a menor, para escalarlo se han empleado 36 ítems, siendo el 50% con cada variable, en tal sentido las alternativas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca</li> <li>- Casi nunca.</li> <li>- A veces</li> <li>- Casi siempre</li> <li>- Siempre.</li> </ul> <p><b>Inferencial:</b> Referente a la estadística inferencial, esta investigación apropia el poder contar con la estimación de parámetros; ya que la muestra es de tipo censal; de tal forma, que como investigador contraste las hipótesis descritas y detalladas al lado izquierdo; dentro de ella se contrasta, además, frecuencias, la varianza, medias y determinadas proporciones que se requieran, todo aplicando el programa SPSS en su versión 25.</p>

## Anexo 3

### Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DE TRANSPARENCIA

Es muy agradable presentarme a usted, el registrado Br. Luis Alberto Dávila Marín, con DNI. 41617633, perteneciente a la Universidad César Vallejo. Mencionarle que esta encuesta compone parte de una investigación con título: “**La gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en la municipalidad provincial de la Mar, Ayacucho - 2022**”, el cual ostenta desenlaces únicamente de índole académica conservando pura y completa discreción.

Agradezco desde ya su asistencia por responder la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea de forma detenida las preguntas propuestas y responda con formalidad, marcando con una selección en la alternativa que considere Ud.

Variable 1: gestión de transparencia

#### Escala autovalorativa

Nunca	(N)	= 1
Casi nunca	(CN)	= 2
A veces	(AV)	= 3
Casi siempre	(CS)	= 4
Siempre	(S)	= 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. GESTIÓN DE TRANSPARENCIA</b>					
Dimensión 1: Accesibilidad	N	CN	AV	CS	S
Esta municipalidad cuenta con directorios actualizados, con fácil uso para los ciudadanos.					
Esta municipalidad tiene una plataforma digital, para poder acceder a los directorios.					
Esta municipalidad mantiene organizado adecuadamente los archivos.					
Esta municipalidad cuenta con archiveros divididos por secciones y colores.					
Esta municipalidad tiene diseñada las normas de una forma correcta para la información.					
Esta municipalidad deja bien en claro las normas al público para acceder a la información.					
Dimensión 2: Comprensión	N	CN	AV	CS	S
Esta municipalidad cuenta con información al público de una forma comprensiva.					
Esta municipalidad toma muy en cuenta el nivel de comprensión del público.					
Esta municipalidad torna importante brindar información útil al público.					
Esta municipalidad tiene la opción de poder verificar la información, en caso no sea útil.					
Dimensión 3: Pertinencia	N	CN	AV	CS	S
Esta municipalidad mantiene una información adecuada a las necesidades de los usuarios.					
Esta municipalidad vela porque la información sea oportuna, una vez esta se requiera.					
Esta municipalidad brinda información relevante para todo tipo de usuarios.					
Esta municipalidad brinda información de características interesantes para los usuarios.					
Dimensión 4: Fiabilidad y calidad	N	CN	AV	CS	S
Esta municipalidad cada que brinda información verifica estar libre de errores					
Esta municipalidad, en caso de tener un error en la información, le da solución oportuna.					
Esta municipalidad en su portal de información verifica que sea todo de forma coherente.					
Esta municipalidad al momento de otorgar información prevalece que sea relevante al público.					

Muchas gracias

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DE CALIDAD EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Es muy agradable presentarme a usted, el registrado Br. Luis Alberto Dávila Marín, con DNI. 41617633, perteneciente a la Universidad César Vallejo. Mencionarle que esta encuesta compone parte de una investigación con título: **“La gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en la municipalidad provincial de la Mar, Ayacucho - 2022”**, el cual ostenta desenlaces únicamente de índole académica conservando pura y completa discreción.

Agradezco desde ya su asistencia por responder la siguiente encuesta:

**Instrucciones:** Lea de forma detenida las preguntas propuestas y responda con formalidad, marcando con una selección en la alternativa que considere Ud.

Variable 1: innovación organizacional

### Escala autovalorativa

Nunca	(N)	= 1
Casi nunca	(CN)	= 2
A veces	(AV)	= 3
Casi siempre	(CS)	= 4
Siempre	(S)	= 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V2. INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL</b>					
<b>Dimensión 1: Cultura de innovación</b>	N	CN	AV	CS	S
Esta municipalidad reconoce y estimula la creatividad e innovación.					
Esta municipalidad suele estar atenta al cambio del entorno.					
Esta municipalidad en su visión estimula a todos sus integrantes para ser creativos.					
Esta municipalidad suele que sus trabajadores compartan en común sobre los procesos que permitan tener una ventaja competitiva, con otras municipalidades.					
Esta municipalidad tiende a que todos compartan una perspectiva común en la innovación.					
Esta municipalidad en base a los resultados de innovación, toman medidas inmediatas.					
<b>Dimensión 2: Liderazgo transformacional</b>	N	CN	AV	CS	S
Esta municipalidad comparte con todos los colaboradores sus metas y objetivos.					
Esta municipalidad, percata en que todos sus colaboradores tengan una visión compartida y clara de todo el proceso organizacional.					
Como colaborador te sientes inspirado y estimulado para ser líder de tu equipo de labores.					
Como colaborador de la municipalidad, eres autoeficiente y aportas mucho a tu departamento donde laboras.					
Esta municipalidad genera estímulos y motivaciones para ser mejores como organización.					
Esta municipalidad alienta activamente a cooperar en todos los niveles de la organización.					
<b>Dimensión 3: Aprendizaje organizacional</b>	N	CN	AV	CS	S
Esta municipalidad tiende a generar un ambiente de labores en equipo.					
Como colaborador en la municipalidad, consideras que es mejor el trabajo en equipo.					
Esta municipalidad se concentra en las capacidades de su organización, buscando que tengan un adecuado conocimiento de sus departamentos que tienen a cargo.					
Esta municipalidad invierte continuamente en la mejora de sus destrezas, habilidades y conocimientos.					
Esta municipalidad da un valor adicional al desempeño laboral de sus colaboradores.					
Esta municipalidad cuenta con áreas estructurales donde se generen nuevas metodologías para mejorar el desempeño laboral de Uds.					

Muchas gracias

## Anexo 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 16 de mayo de 2022

**Carta P. 0230-2022-UCV-EPG-SP**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN  
MARIBEL SANCHEZ CANDIOTTI  
JEFA DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA MAR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DAVILA MARIN LUIS ALBERTO**; identificado(a) con DNI/CE N° 41617633 y código de matrícula N° 7002551769; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**LA GESTIÓN DE TRANSPARENCIA Y LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AYACUCHO - 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA EJECUTAR EL  
CUESTIONARIO SOBRE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
LA MAR

EL QUE SUSCRIBE: JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE  
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA MAR – SAN MIGUEL, OTORGA LA

PRESENTE:

CONSTANCIA

Al Sr. **Luis Alberto Davila Marin**, identificado con DNI N° 41617633, con domicilio real en el Distrito de Tambo, Provincia de La Mar, Departamento de Ayacucho, quien elaboro los cuestionarios mediante un link virtual a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de La Mar, para la validación de la Tesis que lleva como título de "La gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de La Mar – 2022".

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

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA MAR  
SAN MIGUEL - AYACUCHO  
Lita Mercedes Sánchez Candioti  
JEFE DE LA UNIDAD DE RR.HH.

San Miguel, 30 de marzo de 2022.



## CONSENTIMIENTO INFORMADO



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de la investigación: La gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho – 2022

Objetivo de la investigación: Determinar que la gestión de transparencia se relaciona significativamente con la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022.

Dirigido a: colaboradores administrativos de una municipalidad provincial de La Mar - Ayacucho

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

**Beneficios:** Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional, lo cual es relevante para una municipalidad provincial de Ayacucho – 2022

**Confidencialidad:** Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

**Participación voluntaria:** Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

**Contacto:** Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, profesor LUIS ALBERTO DÁVILA MARIN, al siguiente celular o whatsapp: 925 961 102

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo: \*

ACEPTO PARTICIPAR

NO ACEPTO PARTICIPAR

## RESULTADOS DE PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Variable independiente: Gestión de transparencia

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	18

	Estadísticas de total de elemento			Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	
1) Esta municipalidad cuenta con directorios actualizados, con fácil uso para los ciudadanos.	64,73	104,538	,760	,967
2) Esta municipalidad tiene una plataforma digital, para poder acceder a los directorios.	64,85	105,791	,563	,971
3. Esta municipalidad mantiene organizado adecuadamente los archivos.	64,70	107,298	,769	,967
4. Esta municipalidad cuenta con archiveros divididos por secciones y colores.	64,88	104,783	,797	,966
5. Esta municipalidad tiene diseñada las normas de una forma correcta para la información.	64,80	104,366	,785	,966
6. Esta municipalidad deja bien en claro las normas al público para acceder a la información.	64,75	104,157	,776	,967
7. Esta municipalidad cuenta con información al público de una forma comprensiva.	64,77	105,504	,891	,965
8. Esta municipalidad toma muy en cuenta el nivel de comprensión del público.	64,77	106,216	,748	,967
9. Esta municipalidad torna importante brindar información útil al público.	64,70	108,417	,837	,966
10. Esta municipalidad tiene la opción de poder verificar la información, en caso no sea útil.	64,87	105,473	,837	,966
11. Esta municipalidad mantiene una información adecuada a las necesidades de los usuarios.	64,80	105,756	,885	,965
12. Esta municipalidad vela porque la información sea oportuna, una vez esta se requiera.	64,80	103,993	,832	,966
13. Esta municipalidad brinda información relevante para todo tipo de usuarios.	64,80	107,553	,689	,968
14. Esta municipalidad brinda información de características interesantes para los usuarios.	64,80	105,247	,773	,966
15. Esta municipalidad cada que brinda información verifica estar libre de errores	64,75	104,970	,844	,966
16. Esta municipalidad, en caso de tener un error en la información, le da solución oportuna.	64,80	104,739	,807	,966
17. Esta municipalidad en su portal de información verifica que sea todo de forma coherente.	64,82	104,559	,896	,965
18. Esta municipalidad al momento de otorgar información prevalece que sea relevante al público.	64,82	107,576	,767	,967

## RESULTADOS DE PRUEBA DE CONFIABILIDAD

## Variable dependiente: Innovación organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	18

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
19. Esta municipalidad reconoce y estimula la creatividad e innovación.	64,38	134,173	,825	,972
20. Esta municipalidad suele estar atenta al cambio del entorno.	64,47	131,270	,930	,971
21. Esta municipalidad en su visión estimula a todos sus integrantes para ser creativos.	64,40	133,566	,917	,971
22. Esta municipalidad suele que sus trabajadores compartan en común sobre los procesos que permitan tener una ventaja competitiva, con otras municipalidades.	64,33	135,616	,831	,972
23. Esta municipalidad tiende a que todos compartan una perspectiva común en la innovación.	64,42	135,468	,878	,972
24. Esta municipalidad en base a los resultados de innovación, toman medidas inmediatas.	64,45	133,269	,894	,971
25. Esta municipalidad comparte con todos los colaboradores sus metas y objetivos.	64,33	136,362	,789	,973
26. Esta municipalidad, percata en que todos sus colaboradores tengan una visión compartida y clara de todo el proceso organizacional.	64,38	137,325	,809	,973
27. Como colaborador te sientes inspirado y estimulado para ser líder de tu equipo de labores.	64,28	139,732	,714	,974
28. Como colaborador de la municipalidad, eres autoeficiente y aportas mucho a tu departamento donde laboras.	64,20	142,536	,501	,976
29. Esta municipalidad genera estímulos y motivaciones para ser mejores como organización.	64,40	136,108	,848	,972
30. Esta municipalidad alienta activamente a cooperar en todos los niveles de la organización.	64,38	134,918	,898	,971
31. Esta municipalidad tiende a generar un ambiente de labores en equipo.	64,23	138,487	,771	,973
32. Como colaborador en la municipalidad, consideras que es mejor el trabajo en equipo.	64,20	140,197	,687	,974
33. Esta municipalidad se concentra en las capacidades de su organización, buscando que tengan un adecuado conocimiento de sus departamentos que tienen a cargo.	64,42	136,078	,843	,972
34. Esta municipalidad invierte continuamente en la mejora de sus destrezas, habilidades y conocimientos.	64,58	132,010	,794	,973
35. Esta municipalidad da un valor adicional al desempeño laboral de sus colaboradores.	64,43	133,097	,866	,972
36. Esta municipalidad cuenta con áreas estructurales donde se generen nuevas metodologías para mejorar el desempeño laboral de Uds.	64,53	131,880	,835	,972



Anexo 7

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO (MG. TTITO REMUNDO, HUMBERTO RENEE)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TRANSPARENCIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Accesibilidad</b>								
1	Esta municipalidad cuenta con directorios actualizados, con fácil uso para los ciudadanos.	X		X		X		
2	Esta municipalidad tiene una plataforma digital, para poder acceder a los directorios.	X		X		X		
3	Esta municipalidad mantiene organizado adecuadamente los archivos.	X		X		X		
4	Esta municipalidad cuenta con archiveros divididos por secciones y colores.	X		X		X		
5	Esta municipalidad tiene diseñada las normas de una forma correcta para la información.	X		X		X		
6	Esta municipalidad deja bien en claro las normas al público para acceder a la información.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: Comprensión</b>								
7	Esta municipalidad cuenta con información al público de una forma comprensiva.	X		X		X		
8	Esta municipalidad toma muy en cuenta el nivel de comprensión del público.	X		X		X		
9	Esta municipalidad toma importante brindar información útil al público.	X		X		X		
10	Esta municipalidad tiene la opción de poder verificar la información, en caso no sea útil.	x		x		x		
<b>Dimensión 3: Pertinencia</b>								
11	Esta municipalidad mantiene una información adecuada a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
12	Esta municipalidad vela porque la información sea oportuna, una vez esta se requiera.	X		X		X		
13	Esta municipalidad brinda información relevante para todo tipo de usuarios.	X		X		X		
14	Esta municipalidad brinda información de características interesantes para los usuarios.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Fiabilidad y calidad</b>								
15	Esta municipalidad cada que brinda información verifica estar libre de errores	X		X		X		
16	Esta municipalidad, en caso de tener un error en la información, le da solución oportuna.	X		X		X		
17	Esta municipalidad en su portal de información verifica que sea todo de forma coherente.	X		X		X		
18	Esta municipalidad al momento de otorgar información prevalece que sea relevante al público.	x		x		x		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Ttito Remundo, Humberto Renee                      **DNI:** 15766032  
**Especialidad del validador:** MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION UNIVERSITARIA                      **Ayacucho, 05 de mayo de 2022.**

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura de innovación</b>								
19	Esta municipalidad reconoce y estimula la creatividad e innovación.	X		X		X		
20	Esta municipalidad suele estar atenta al cambio del entorno.	X		X		X		
21	Esta municipalidad en su visión estimula a todos sus integrantes para ser creativos.	X		X		X		
22	Esta municipalidad suele que sus trabajadores compartan en común sobre los procesos que permitan tener una ventaja competitiva, con otras municipalidades.	X		X		X		
23	Esta municipalidad tiende a que todos compartan una perspectiva común en la innovación.	X		X		X		
24	Esta municipalidad en base a los resultados de innovación, toman medidas inmediatas.	X		x		x		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transformacional</b>								
25	Esta municipalidad comparte con todos los colaboradores sus metas y objetivos.	X		X		X		
26	Esta municipalidad, percata en que todos sus colaboradores tengan una visión compartida y clara de todo el proceso organizacional.	X		X		X		
27	Como colaborador te sientes inspirado y estimulado para ser líder de tu equipo de labores.	X		X		X		
28	Como colaborador de la municipalidad, eres autoeficiente y aportas mucho a tu departamento donde laboras.	X		X		X		
29	Esta municipalidad genera estímulos y motivaciones para ser mejores como organización.	X		X		X		
30	Esta municipalidad alienta activamente a cooperar en todos los niveles de la organización.	X		x		x		
<b>Dimensión 3: Aprendizaje organizacional</b>								
31	Esta municipalidad tiende a generar un ambiente de labores en equipo.	X		X		X		
32	Como colaborador en la municipalidad, consideras que es mejor el trabajo en equipo.	X		X		X		
33	Esta municipalidad se concentra en las capacidades de su organización, buscando que tengan un adecuado conocimiento de sus departamentos que tienen a cargo.	X		X		X		
34	Esta municipalidad invierte continuamente en la mejora de sus destrezas, habilidades y conocimientos.	X		X		X		
35	Esta municipalidad da un valor adicional al desempeño laboral de sus colaboradores.	X		X		X		
36	Esta municipalidad cuenta con áreas estructurales donde se generen nuevas metodologías para mejorar el desempeño laboral de Uds.	x		x		x		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** \_ Ttito Remundo, Humberto Renee

**DNI:** \_15766032

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION UNIVERSITARIA

**Ayacucho, 05 de mayo de 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO (MG. CABREL TIMANA, ESTHER NICOLASA)



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TRANSPARENCIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Accesibilidad</b>								
1	Esta municipalidad cuenta con directorios actualizados, con fácil uso para los ciudadanos.	x		X		X		
2	Esta municipalidad tiene una plataforma digital, para poder acceder a los directorios.	x		X		X		
3	Esta municipalidad mantiene organizado adecuadamente los archivos.	x		X		X		
4	Esta municipalidad cuenta con archiveros divididos por secciones y colores.	x		X		X		
5	Esta municipalidad tiene diseñada las normas de una forma correcta para la información.	x		X		X		
6	Esta municipalidad deja bien en claro las normas al público para acceder a la información.	x		x		X		
<b>Dimensión 2: Comprensión</b>								
7	Esta municipalidad cuenta con información al público de una forma comprensiva.	x		X		X		
8	Esta municipalidad toma muy en cuenta el nivel de comprensión del público.	x		X		X		
9	Esta municipalidad toma importante brindar información útil al público.	x		X		X		
10	Esta municipalidad tiene la opción de poder verificar la información, en caso no sea útil.	x		X		x		
<b>Dimensión 3: Pertinencia</b>								
11	Esta municipalidad mantiene una información adecuada a las necesidades de los usuarios.	x		X		X		
12	Esta municipalidad vela porque la información sea oportuna, una vez esta se requiera.	x		X		X		
13	Esta municipalidad brinda información relevante para todo tipo de usuarios.	x		X		X		
14	Esta municipalidad brinda información de características interesantes para los usuarios.	x		x		X		
<b>Dimensión 4: Fiabilidad y calidad</b>								
15	Esta municipalidad cada que brinda información verifica estar libre de errores	x		X		x		
16	Esta municipalidad, en caso de tener un error en la información, le da solución oportuna.	x		X		X		
17	Esta municipalidad en su portal de información verifica que sea todo de forma coherente.	x		X		X		
18	Esta municipalidad al momento de otorgar información prevalece que sea relevante al público.	x		x		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Cabrel Timana Esther Nicolasa

**DNI:** 40332873

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION UNIVERSITARIA

**Ayacucho, 05 de mayo de 2022.**

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

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

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

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura de innovación</b>								
19	Esta municipalidad reconoce y estimula la creatividad e innovación.	X		x		X		
20	Esta municipalidad suele estar atenta al cambio del entorno.	X		X		X		
21	Esta municipalidad en su visión estimula a todos sus integrantes para ser creativos.	X		X		X		
22	Esta municipalidad suele que sus trabajadores compartan en común sobre los procesos que permitan tener una ventaja competitiva, con otras municipalidades.	X		X		X		
23	Esta municipalidad tiende a que todos compartan una perspectiva común en la innovación.	X		X		X		
24	Esta municipalidad en base a los resultados de innovación, toman medidas inmediatas.	x		X		X		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transformacional</b>								
25	Esta municipalidad comparte con todos los colaboradores sus metas y objetivos.	X		X		X		
26	Esta municipalidad, percata en que todos sus colaboradores tengan una visión compartida y clara de todo el proceso organizacional.	X		X		X		
27	Como colaborador te sientes inspirado y estimulado para ser líder de tu equipo de labores.	X		X		X		
28	Como colaborador de la municipalidad, eres autoeficiente y aportas mucho a tu departamento donde laboras.	X		X		X		
29	Esta municipalidad genera estímulos y motivaciones para ser mejores como organización.	X		X		X		
30	Esta municipalidad alienta activamente a cooperar en todos los niveles de la organización.	x		x		X		
<b>Dimensión 3: Aprendizaje organizacional</b>								
31	Esta municipalidad tiende a generar un ambiente de labores en equipo.	x		X		X		
32	Como colaborador en la municipalidad, consideras que es mejor el trabajo en equipo.	X		X		X		
33	Esta municipalidad se concentra en las capacidades de su organización, buscando que tengan un adecuado conocimiento de sus departamentos que tienen a cargo.	X		X		X		
34	Esta municipalidad invierte continuamente en la mejora de sus destrezas, habilidades y conocimientos.	X		X		X		
35	Esta municipalidad da un valor adicional al desempeño laboral de sus colaboradores.	X		X		X		
36	Esta municipalidad cuenta con áreas estructurales donde se generen nuevas metodologías para mejorar el desempeño laboral de Uds.	X		x		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** **Cabrel Timana Esther Nicolasa**                      **DNI: 40332873**

**Especialidad del validador:** **MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION UNIVERSITARIA**                      **Ayacucho, 05 de mayo de 2022.**

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

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

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

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Firma del Experto Informante**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO (MG. RIVERA MINAYA RUBER ALBERTO)



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TRANSPARENCIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Accesibilidad</b>								
1	Esta municipalidad cuenta con directorios actualizados, con fácil uso para los ciudadanos.	X		X		X		
2	Esta municipalidad tiene una plataforma digital, para poder acceder a los directorios.	X		X		X		
3	Esta municipalidad mantiene organizado adecuadamente los archivos.	X		X		X		
4	Esta municipalidad cuenta con archiveros divididos por secciones y colores.	X		X		X		
5	Esta municipalidad tiene diseñada las normas de una forma correcta para la información.	X		X		X		
6	Esta municipalidad deja bien en claro las normas al público para acceder a la información.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Comprensión</b>								
7	Esta municipalidad cuenta con información al público de una forma comprensiva.	X		X		X		
8	Esta municipalidad toma muy en cuenta el nivel de comprensión del público.	X		X		X		
9	Esta municipalidad torna importante brindar información útil al público.	X		X		X		
10	Esta municipalidad tiene la opción de poder verificar la información, en caso no sea útil.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Pertinencia</b>								
11	Esta municipalidad mantiene una información adecuada a las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
12	Esta municipalidad vela porque la información sea oportuna, una vez esta se requiera.	X		X		X		
13	Esta municipalidad brinda información relevante para todo tipo de usuarios.	X		X		X		
14	Esta municipalidad brinda información de características interesantes para los usuarios.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Fiabilidad y calidad</b>								
15	Esta municipalidad cada que brinda información verifica estar libre de errores	X		X		X		
16	Esta municipalidad, en caso de tener un error en la información, le da solución oportuna.	X		X		X		
17	Esta municipalidad en su portal de información verifica que sea todo de forma coherente.	X		X		X		
18	Esta municipalidad al momento de otorgar información prevalece que sea relevante al público.	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Rivera Minaya Ruber Alberto

**DNI:** 15298416

**Especialidad del validador:** Lic. Lengua, Comunicación e Inglés

**Ayacucho, 05 de mayo de 2022.**

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

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Cultura de innovación</b>								
19	Esta municipalidad reconoce y estimula la creatividad e innovación.	X		X		X		
20	Esta municipalidad suele estar atenta al cambio del entorno.	X		X		X		
21	Esta municipalidad en su visión estimula a todos sus integrantes para ser creativos.	X		X		X		
22	Esta municipalidad suele que sus trabajadores compartan en común sobre los procesos que permitan tener una ventaja competitiva, con otras municipalidades.	X		X		X		
23	Esta municipalidad tiende a que todos compartan una perspectiva común en la innovación.	X		X		X		
24	Esta municipalidad en base a los resultados de innovación, toman medidas inmediatas.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Liderazgo transformacional</b>								
25	Esta municipalidad comparte con todos los colaboradores sus metas y objetivos.	X		X		X		
26	Esta municipalidad, percata en que todos sus colaboradores tengan una visión compartida y clara de todo el proceso organizacional.	X		X		X		
27	Como colaborador te sientes inspirado y estimulado para ser líder de tu equipo de labores.	X		X		X		
28	Como colaborador de la municipalidad, eres autoeficiente y aportas mucho a tu departamento donde labores.	X		X		X		
29	Esta municipalidad genera estímulos y motivaciones para ser mejores como organización.	X		X		X		
30	Esta municipalidad alienta activamente a cooperar en todos los niveles de la organización.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Aprendizaje organizacional</b>								
31	Esta municipalidad tiende a generar un ambiente de labores en equipo.	X		X		X		
32	Como colaborador en la municipalidad, consideras que es mejor el trabajo en equipo.	X		X		X		
33	Esta municipalidad se concentra en las capacidades de su organización, buscando que tengan un adecuado conocimiento de sus departamentos que tienen a cargo.	X		X		X		
34	Esta municipalidad invierte continuamente en la mejora de sus destrezas, habilidades y conocimientos.	X		X		X		
35	Esta municipalidad da un valor adicional al desempeño laboral de sus colaboradores.	X		X		X		
36	Esta municipalidad cuenta con áreas estructurales donde se generen nuevas metodologías para mejorar el desempeño laboral de Uds.	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Rivera Hinaya Ruber Alberto
**DNI:** 15298416
**Especialidad del validador:** Lic. Lengua, Comunicación e Inglés
**Ayacucho, 05 de mayo de 2022.**
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


**Firma del Experto Informante**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022", cuyo autor es DAVILA MARIN LUIS ALBERTO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES VASQUEZ KARINA LISSET <b>DNI:</b> 41451494 <b>ORCID</b> 0000-0001-8295-3726	Firmado digitalmente por: KLPAREDESV el 07-08- 2022 08:32:35

Código documento Trilce: TRI - 0398291