



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO
ABIERTO, EN TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO,
MOQUEGUA - 2023**

PRESENTADA POR

BACH. ROSA AURELIA CCOPA RAMIREZ

BACH. ANGELA MAYUMY LAQUI FALCON

ASESOR

DR. JULIO CESAR LUJAN MNAYA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Definición del problema.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas específicos:.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	16
1.5. Variables	18
1.6. Hipótesis de la investigación.....	19
1.6.1. Hipótesis general:.....	19
1.6.2. Hipótesis específica:	19
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3. Marco conceptual.....	41
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	44
3.1. Tipo de investigación	44
3.2. Diseño de investigación	44
3.3. Población y muestra.....	45
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	47
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	48

4.1.	Presentación de resultados por variable	48
4.2.	Contrastación de hipótesis	56
4.3.	Discusión de resultados.....	60
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		63
5.1.	Conclusiones	63
5.2.	Recomendaciones	64
BIBLIOGRAFÍA		65
ANEXOS		68

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	18
TABLA 2 NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	48
TABLA 3 NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	49
TABLA 4 NIVELES DE LA DIMENSIÓN EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	50
TABLA 5 NIVELES DE LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	51
TABLA 6 NIVELES DE LA VARIABLE GOBIERNO ABIERTO.....	52
TABLA 7 NIVELES DE LA DIMENSIÓN TRANSPARENCIA.....	53
TABLA 8 NIVELES DE LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN.....	54
TABLA 9 NIVELES DE LA DIMENSIÓN COLABORACIÓN.....	55
TABLA 10 CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO	56
TABLA 11 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE GOBIERNO ABIERTO Y LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	57
TABLA 12 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE GOBIERNO ABIERTO Y LA DIMENSIÓN EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	58
TABLA 13 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE GOBIERNO ABIERTO Y LA DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	59
FIGURA 1 VARIABLE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	48
FIGURA 2 DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	49
FIGURA 3 DIMENSIÓN EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	50
FIGURA 4 DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.	51
FIGURA 5 VARIABLE GOBIERNO ABIERTO.	52
FIGURA 6 DIMENSIÓN TRANSPARENCIA.....	53
FIGURA 7 DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN.....	54
FIGURA 8 DIMENSIÓN COLABORACIÓN.....	55

RESUMEN

Con el desarrollo de este estudio se busca determinar la relación entre la gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023. Dentro de la metodología, se ha desarrollado que este estudio es de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental-transversal, por otra parte, para lograr el acopio de datos se ha empleado una encuesta la cual está compuesta por dos cuestionarios lo cual fue respondido por la muestra que consta de 212 personas que se desempeñan dentro de la entidad. La información que más resalta en los resultados respecto a la gestión de la capacitación 53% del personal encuestado determinan que su nivel es oportuno, por tanto se aduce que la entidad realiza una gestión de capacitación oportuna, de modo que viene logrando un afianzamiento entre las aptitudes y los conocimientos que tienen sus trabajadores lo cual les permitirá poder desempeñar sus funciones de manera efectiva. De igual manera en el caso del gobierno abierto se puede observar que 51% del personal encuestado determinan que su nivel es eficiente, interpretándose que el gobierno abierto desarrollado en la entidad es eficiente, donde se muestra con libertad y veracidad toda la información y la realidad actual en la que se encuentra, con la finalidad de que todas las decisiones tomadas dentro de la institución sean las correctas y adecuadas, tomando como base los requerimientos, necesidades y las brechas expuestas por la población. En cuanto a la conclusión, el análisis correlacional entre la gestión de la capacitación y el gobierno abierto, ha demostrado que ambas variables se relacionan de manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,947 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman.

Palabras claves: gobierno abierto, gestión de capacitación, colaboración, participación, transparencia.

ABSTRACT

With the development of this study, it is sought to determine the relationship between training management and open government, in workers of the District Municipality of San Antonio, Moquegua - 2023. Within the methodology, it has been developed that this study is of a basic type, of correlational level, with a non-experimental-transversal design, on the other hand, to achieve the data collection, a survey has been used, which is made up of two questionnaires which was answered by the sample consisting of 212 people who work within the entity. The information that stands out the most in the results regarding training management 53% of the staff surveyed determine that their level is appropriate, therefore it is argued that the entity carries out timely training management, so that it has been achieving a consolidation among the skills and knowledge that their workers have which will allow them to perform their duties effectively. In the same way, in the case of open government, it can be observed that 51% of the personnel surveyed determine that their level is efficient, interpreting that the open government developed in the entity is efficient, where all the information and reality is shown freely and truthfully. in which it is located, in order that all decisions made within the institution are correct and appropriate, based on the requirements, needs and gaps exposed by the population. Regarding the conclusion, the correlational analysis between the management of training and open government has shown that both variables are related in a high positive way, which is supported with 0.947 value obtained by means of Spearman's Rho statistic.

Keywords: open government, training management, collaboration, participation, transparency.

INTRODUCCIÓN

La definición de capacitación se basa en la construcción de aprendizajes y el significativo desarrollo, lo cual es beneficioso para el desempeño en un determinado puesto de trabajo, esto se podría obtener mediante la entidad donde se esta laborando como en la formación a través de las experiencias en alguna situación laboral. Según Jamaica (2015) las capacitaciones llegan a ser inversiones a largo plazo porque trasciende su efecto en el éxito que alcance cierta organización de tal forma que pueda brindar mejoras al país y en la sociedad.

La apertura a la información y los cambios tecnológicos constantes, han propiciado que tenga que adaptarse la gerencia pública ante una población que exige un servicio de calidad, el deber del Estado para incrementar dicha calidad disponiendo de un equipo de trabajo capacitado para adecuarse a los cambios constantes de modo que se logren encargarse lo que exige la ciudadanía, no simplemente se trata de conocimientos profesionales o técnicos, sino más bien de un constante desarrollo, conseguir que una gestión sea exitosa esta enmarcado en el logro de una adecuada sinergia entre los componentes de un gobierno abierto que se trata de la colaboración, transparencia de información y cooperación ciudadana, dicho enfoque nuevo de gestión relega lo clásico y posibilita que en el Estado se realicen cambios y mejoras.

En la gestión pública realizar capacitaciones es de vital importancia, lo cual conlleva que el servidor publico tenga accesibilidad a través de la utilización de tecnología y entender a nivel de todas las organizaciones públicas, por medio de diplomados, talleres, cursos, entre otros. Dichas acciones facilitarán la difusión de las iniciativas que a largo plazo tiene el gobierno, de igual manera las reformas en función de la mejora de gestión, informar la correspondiente normativa, promoviendo un cambio de ética y cultura del servidor público y de los que representan a la patria quienes tienen esa labor de que la imagen del Estado pueda cambiar.

Este trabajo contiene cinco partes denominados capítulos, para un mejor entendimiento a continuación se describen:

Capítulo I, donde se especifica la problemática de donde nació desarrollar el presente trabajo, de allí es de donde se plantea el problema principal, luego se precisan los propósitos que se desean conseguir, posterior a ello explican los motivos que justifican la realización de la tesis, en seguida da a conocer las variables, asimismo son definidas las hipótesis que requerirán ser corroboradas.

Capítulo II, detalla todo que significa teoría, en este caso antecedentes que en otras palabras consiste en estudios como artículos o tesis referentes a las variables en cuestión, por otra parte, ubicamos a las bases teóricas cuya función es fundamentar el trabajo, en seguida se puntualiza los términos mas comunes del estudio en donde se define a cada uno de ellos.

Capítulo III, en este punto se pone en evidencia diversos componentes que pertenecen a la metodología como el tipo, diseño, población y muestra, lo que se ha empleado para el acopio de información como el instrumento y técnica, además a las técnicas requeridas para que dichos datos sean procesados y analizados.

Capítulo IV, se realiza la exposición de lo que se halló de acuerdo al análisis de la información, primero se da a conocer los hallazgos de las variables junto a sus dimensiones, en seguida la parte correlacional donde las hipótesis pasan a ser comprobadas y considerando todo lo encontrado se realiza una discusión con lo que hallaron otros autores en este caso los antecedentes.

Capítulo V, de acuerdo a los objetivos se precisa cada una de las conclusiones, y posterior a ello se plantean las recomendaciones.

Con lo que finaliza esta investigación es la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Los desafíos y el mercado cambiante que se genera en la actualidad ha sido la causa principal por el cual las organizaciones han decidido optar por tomar como método y fundamento a la formación para ser competitivos, para finalmente lograr traer consigo la transición y una integración más global en el mercado. Por medio de la formación las organizaciones han logrado estar activos en el ámbito empresarial y ser capaces de responder de manera eficiente y adecuada a todos los desafíos actuales.

Eberhard et al. (2017), lleva a cabo la ejecución de diversas investigaciones en los países que pertenece América Latina en dónde estudió directamente a todas aquellas organizaciones que estuvieron presentes en las últimas décadas no han tenido un buen rendimiento, por lo que su rentabilidad ha ido cayendo año tras año; como resultado de todo esto se tiene bajos niveles de productividad e ingresos deficientes, uno de los factores que resaltó ser el la causa principal de todo este suceso se debe a que las organizaciones han tomado por decisión no realizar implementaciones de capacitaciones para su personal.

Estudios recientes han dado a conocer que todas las organizaciones constituidas en el estado peruano y que tienen su mercado dentro de este territorio tienen resultados deficientes, esto se debe a que existe muy poco conocimiento sobre las tareas de formación que permiten apoyar el desarrollo profesional de las personas que laboran dentro de estas

organizaciones; aunque a pesar de las circunstancias existe un porcentaje de organizaciones que han ido ejecutando diversas actividades en lo posible para poder reforzar y apoyar el crecimiento y desarrollo profesional de sus trabajadores. Se conoce que los profesionales en la actualidad no cuentan con una formación eficiente y tampoco existen tareas de formación; por lo tanto, se concluye que no se cuenta con un modelo de formación; es por ello que las organizaciones no han logrado desarrollar la formación de sus trabajadores, y como consecuencia de todo ello no se genera un compromiso ni productividad aceptable para el crecimiento y rentabilidad de las organizaciones. Dentro del Estado peruano se conoce que existe una gran importancia sobre la fomentación de las competencias laborales dentro de las organizaciones con la finalidad de que el personal pueda llevar a cabo la ejecución y cumplimiento de sus funciones y responsabilidades de manera eficiente y adecuada, por lo que se espera que al obtener una correcta gestión de formación esta pueda asociarse directamente al desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores asegurando de esta manera que se produzca una efectividad laboral y como última finalidad se obtiene conseguir como consecuencia que las organizaciones lleguen a obtener el cumplimiento total de sus objetivos y metas hasta alcanzar el éxito.

La Administración Nacional del Servicio Civil-SERVIR (2016), da a conocer y explica que la formación es un procedimiento el cual está constituido por 3 fases, no obstante es importante recalcar que la implementación y desarrollo de estas fases va a depender de la decisión de cada organización esto dependerá directamente de los objetivos y las metas de cada organización que hayan sido previamente establecidas en su plan operativo anual , todas las actividades realizadas serán controladas previo cotización y gestionadas según el periodo de tiempo establecidos esto se da solamente en el sector público debido a que en el sector privado todas estas circunstancias se generan en diferente manera. Por último, se llega a realizar un ajuste considerando la ubicación del trabajador y los objetivos de cada organización.

Parra et al. (2016) da a conocer que el gobierno abierto se genera cuando todas las entidades estatales tienen el deber de informar y permitir el acceso a la ciudadanía de todos los documentos que se vayan manejando y ejecutando dentro de estas entidades, esto se ha ido acelerando gracias a la intervención de la digitalización; no obstante los autores (Pasini et al., 2018) dan a conocer que el gobierno abierto tienen la obligación y el deber de facilitarle el acceso a los ciudadanos así como ofrecer un servicio de calidad aunque en el momento de la ejecución del servicio se genera y es visible observar la presencia de una resistencia sigilosa que trae como consecuencia la limitación del acercamiento de la ciudadanía con el estado, por todo ello se precisa la generación del Gobierno abierto.

Pinho de Oliveira (2022), explica y describe que a nivel internacional se está creando un debate sobre el gobierno abierto en donde se genera la conclusión que este tiene el deber de asegurar la información, se permita el acceso y libertad de información; cuando esta información se vincula directamente con temas sobre interés público y sobre documentos en donde se conozcan las acciones y ejecutadas por los trabajadores públicos; también indica que se dan a conocer 3 características fundamentales sobre el gobierno abierto y estas son: como primer característica importante se tiene a la transparencia, seguido por la participación y finalmente la colaboración.

Dentro del Estado peruano es la presidencia del Consejo de Ministros es quien da a conocer que una definición sobre el gobierno abierto es aquella en donde logra impulsar el desarrollo del acceso y transparencia de información, dando a conocer todas las acciones y decisiones tomadas por los trabajadores públicos, también se genera lo que es la descripción de todas las actividades sujetas al uso de recurso económico.

En la región de Moquegua exactamente en el distrito de San Antonio se estudia las acciones ejecutadas dentro de la municipalidad del distrito, en donde se conoce que anualmente se ejecutan diversas gestiones entre ellas se encuentra la de la capacitación del personal para mejorar su formación,

no obstante la ejecución de estas capacitaciones se desarrollan con el único objetivo de cumplir con el presupuesto designado anualmente, sin embargo no se han logrado obtener grandes resultados por lo que el desempeño de los trabajadores no es eficiente, esto es según la percepción que tiene la población. Otro de los resultados que se han logrado obtener es que dentro de la municipalidad no se está generando transparencia con la información que manejan y esto trae como consecuencia que no exista una buena relación de colaboración entre los ciudadanos y la municipalidad; otro resultado que se llega a conocer es que dentro de esta municipalidad su portal de transparencia no se encuentra actualizada por lo que la información que en ella se encuentra no es la ideal. Los ciudadanos necesitan obtener información sobre las contrataciones que se gestionan, las obras que se ejecutan, los registros de exoneraciones las órdenes de compras, y demás información; también dentro de este portal se visualiza la falta de presencia del presupuesto y de los proyectos que se están ejecutando en la actualidad dentro del distrito de San Antonio.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023?

¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023?

¿Qué relación existe entre la evaluación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la planificación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

El desarrollo de la presente investigación se justifica de manera teórica debido a que dentro de ella se ejecutará el desarrollo de un marco teórico de las variables en donde se procederá a realizar un análisis del ámbito legal para conocer la sustentación de la ejecución de un gobierno municipal, además que la presente investigación logrará servir como material de consulta para la ejecución de futuras investigaciones.

Justificación practica

La justificación práctica de la presente investigación se dará por medio de la difusión de los resultados obtenidos en donde se logrará conocer en mayor escala sobre la gestión de la capacitación y el gobierno abierto, para lograr obtener los resultados será necesario ejecutar una encuesta a los ciudadanos para lograr crear una retroalimentación sobre la teoría y conocer sobre el juicio crítico que se maneja del Gobierno abierto dentro de la municipalidad; con la información obtenida se logrará crear y sugerir cambios que permitan generar una mejora y la administración de la municipalidad del distrito.

Justificación metodológica

En la justificación metodológica se encuentra que la investigación será ejecutada por medio de la aplicación de la investigación científica en donde se efectuará dos cuestionarios que utilizarán la herramienta de Likert para poder obtener con mayor precisión la información de la muestra proveniente a la percepción hacia las variables, en función al desarrollo de la contrastación de hipótesis será uso de dos análisis siendo estos el inferencial y descriptivo.

1.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Gestión de la capacitación	SERVIR (2016), indica qué es un proceso en donde se ejecuta una implementación sobre el adiestramiento de los organismos con la finalidad de generar una mejora en la ejecución de las funciones y responsabilidades de los trabajadores trayendo como consecuencia el cierre de brechas y el desarrollo de las habilidades de los mismos.	En efecto a la medición de la variable se dará por medio de un cuestionario en donde se introducirá las dimensiones pertenecientes a ella.	1. Planificación de la capacitación	1.1. Diagnóstico de necesidades 1.2. Plan desarrollo de personas	Encuestas: Cuestionario	1,7
			2. Ejecución de la capacitación	2.1. Estrategias 2.2. Acciones de capacitación		8,14
Variable 2: Gobierno abierto	Pasini et al. (2018) menciona que el gobierno abierto funciona a través de una plataforma digital, en donde se ingresa toda la información proveniente de las decisiones y acciones ejecutadas dentro de las entidades y organismos públicos; toda esta información es visible hacia los ciudadanos quienes pueden conocer sobre estas acciones y decisiones.	En efecto a la medición de la variable se dará por medio de un cuestionario en donde se introducirá las dimensiones pertenecientes a ella.	3. Evaluación de la capacitación	3.1. Reacción 3.2. Aprendizaje 3.3. Aplicación 3.4. Impacto	Encuestas: Cuestionario	15,20
			1. Transparencia	1.1. Accesibilidad 1.2. Relevancia 1.3. Calidad 1.4. Confiabilidad 1.5. Acceso a la información pública 1.6. Portales de transparencia 1.7. Rendición de cuentas		1,8
			2. Participación	2.1. Consulta ciudadana 2.2. Iniciativas ciudadanas		9,15
			3. Colaboración	3.1. Participación ciudadana en el diseño, formulación, ejecución y control de las políticas públicas.		16,20

Nota: Elaboración propia

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la planificación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.
2. Existe relación entre la ejecución de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.
3. Existe relación entre la evaluación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Medina, Palacios y Vergel (2021), lleva a cabo la ejecución de una investigación que se fundamenta en la construcción de un artículo el cual se enfoca directamente en el estudio de la capacitación laboral tomando como eje principal que la capacitación es una herramienta que permite mejorar el desempeño y funcionamiento de las organizaciones; dentro del estudio el objetivo principal es pretende evaluar a la capacitación laboral la cual haya sido implementada dentro de las empresas medianas en Cúcuta. Conocer cuáles son las actividades ejecutadas por el personal y en qué nivel de desempeño estas se encuentran es importante, pero para ello se requiere generar una evaluación sobre la capacitación caracterizándose principalmente en los indicadores de las capacidades administrativas y de la educación superior y media; dentro de la ejecución del estudio se hará uso de la cantidad total de 138 empresas para poder conocer cómo se está generando la capacitación. Los resultados dan a conocer que según la muestra existe un 92% de personal titulado laborando de es dentro de estas empresas, mientras tanto se encuentra que el 74% de las empresas llegan a generar y promover el desarrollo de habilidades, conocimientos y destrezas en los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades; por lo tanto, basándose en la información obtenida en los resultados se concluye que dentro del estudio existen buenos indicadores, y

que se logra obtener una mejora en el ámbito empresarial cuando dentro de las empresas se hace uso de capacitaciones administrativas y capacitación empresarial.

Pinho (2020), desarrolla una investigación en donde estudia el tema del Gobierno abierto y la participación de la ciudadanía en Venezuela; el autor se enfoca en analizar de manera teórica estas dos variables y sus importancias. Para el desarrollo del estudio fue necesario hacer uso de una estructura metodológica la cual estuviera conformada por investigaciones descriptivas, documentales en donde se hace énfasis en analizar el aporte de diversos autores. Dentro de los resultados encontrados se da a conocer que el gobierno abierto tiene una gran implicancia con respecto a la participación y transformación de la relación entre los ciudadanos y el estado; por otro lado, se logra obtener el resultado de la importancia que se debe de tener en esta relación y que la participación y el aporte de ambas partes es fundamental. Por lo que se concluye que la ciudadanía tiene el derecho de hacer uso de la información de manera oportuna con la finalidad de que pueda mejorar su calidad de vida y satisfacer sus necesidades finalmente se concluye que dentro del estado venezolano aún existe un gran porcentaje que se necesita generar para tener un gobierno abierto en su totalidad.

Cubero y Valdez (2022), ejecuta la investigación enfocándose directamente en estudiar la gestión de procesos que sirven como mecanismos para producir transparencia y un gobierno abierto en Ecuador, en el desarrollo de la investigación se llega a conocer que el Estado ecuatoriano ha generado un compromiso con la incorporación de mecanismos que permitirán generar una transparencia sobre la información pública y demás temas referentes a la rendición de cuentas y al presupuesto, no obstante se han encontrado limitaciones dentro de este compromiso debido a que las normas y políticas vigentes en el periodo de la investigación no permiten que se genere de manera correcta el gobierno abierto. Dentro del desarrollo del estudio se llegan a abordar diversos indicadores los cuales

son estudiados por la metodología cualitativa; los resultados encontrados en el estudio dan a conocer que es el rol de la promoción de la información quién permite que se produzca la transparencia y participación de la ciudadanía. Por lo que se concluye que el gobierno abierto dentro del país se podrá generar siempre en cuando se produzca primero el avance tecnológico.

En el ámbito nacional:

Campos (2019) ejecuta la investigación en dónde se enfoca en estudiar a la gestión de la capacitación y al gobierno abierto, tomando como Unidad de Investigación a la municipalidad del distrito San Juan Bautista en tanto el objetivo de la investigación se direcciona en encontrar la existencia de alguna relación entre las variables. Para el desarrollo de la investigación la metodología aplicada estuvo conformada por una investigación, no experimental, descriptiva y correlacional, mientras que la muestra estuvo sujeta a la cantidad total de 96 personas quienes en su momento laboraban dentro de la municipalidad; para lograr alcanzar la contrastación de hipótesis se procedió en la investigación a realizar análisis con los programas estadísticos SPSS y Excel. Los hallazgos encontrados luego del procesamiento de información permiten la visualización en donde se demuestra la existencia de una división de percepción de la muestra dando a indicar lo siguiente: por un lado, el 46.9% de ellos menciona que dentro de la municipalidad se encuentra una buena gestión de capacitación; mientras tanto en la gran mayoría con 62.5% comentan que existe un gobierno abierto con un nivel medio dentro de la municipalidad. Por todo lo expuesto en los resultados se concluye que dentro de la investigación existe una correlación entre las variables esto además de ser corroborado por la percepción de la muestra, también se logra corroborar por el resultado obtenido por Rho de Spearman siendo este 0,434.

Calle (2022), lleva a cabo la ejecución de una investigación en donde toma la decisión que el estudio se direcciona en base al tema del Gobierno abierto y la transparencia, tomando como unidad de investigación a la

municipalidad distrital de nueva Cajamarca; la investigación se desarrolla en base al objetivo principal el cual se enfoca en encontrar el grado de relación que se estaría generando entre las variables dentro de la unidad. La metodología aplicada para el desarrollo del estudio se enfoca en la siguiente estructura: una investigación descriptiva, correlacional y transversal, la muestra estuvo conformada en una totalidad de 88 personas quienes laboraban dentro de las instalaciones de la unidad. Los hallazgos encontrados en los resultados de la investigación permiten conocer que existe una asociación entre las variables siendo esta la consecuencia del resultado del coeficiente de Pearson el cual tiene un porcentaje de 42.5%; por lo expuesto en los resultados se concluye que dentro de la investigación las variables tienen una correlación baja positiva y significativa; finalmente se concluye que a pesar de existir un gobierno abierto dentro de la municipalidad aún existen indicadores y aspectos que deben ser mejorados y modificados a fin de que la ciudadanía tenga la libertad y el acceso a la información de manera verídica.

Rojas (2019), ejecuta la investigación en donde desarrolla acciones para estudiar a la capacitación y el desempeño de los trabajadores en el área administrativa de la Gerencia Subregional Chaka en Andahuaylas, el objetivo principal de la investigación es localizar la relación que se encuentra entre las variables; la metodología aplicada se desarrolló haciendo uso de las investigaciones no experimentales, transaccionales, descriptivas y correlacional, en tanto la muestra de la investigación estuvo conformada por la totalidad de 73 personas quien en su momento laboraban dentro del área administrativa de gerencia. Los resultados obtenidos luego de realizar un procesamiento de información permiten conocer que el 86.30% de la muestra están en concordancia con la capacitación dando a conocer que es fundamental para su desempeño mientras que el 71.23% expresan que en su percepción existe un buen desempeño dentro del área; otro de los resultados encontrados es el valor de rho de Spearman el cual es 0,790. Por lo que se concluye que existe una correlación positiva entre las variables siendo está muy significativa y alta, dando a entender que a medida que se logre mejorar

las capacitaciones efectuadas dentro de esta área se permitirá mejorar de manera correlativo el desempeño ejercido por los trabajadores.

En el ámbito local:

Quispe y Vargas (2021), desarrollan la investigación sobre la capacitación y el desempeño laboral, tomando como Unidad de Investigación al Consorcio Rumage SA en Puno; el objetivo principal dispuesto dentro de la investigación es determinar que entre las variables existe alguna relación. Para el desarrollo de la investigación fue fundamental que la metodología estuviera conformada por las investigaciones de tipo descriptivo, correlacional y no experimental; mientras tanto la muestra conformada dentro de esta investigación se sujetó a un total de 103 personas que en su momento laboraban dentro de las instalaciones de esta empresa. Los resultados encontrados en la investigación dan a conocer que existe una fiabilidad en 0,971 de Cronbach, y un resultado de Rho Spearman con 0,849. Todos los resultados encontrados permiten concluir que dentro de la investigación existe una correlación entre las variables siendo esta positiva y alta.

Chavez (2021), da inicio a la ejecución de una investigación en donde el tema principal a estudiar fue la capacitación y el desempeño laboral dentro de la empresa GEESEBE SCRL, Arequipa; el objetivo principal de esta investigación se fundamenta en encontrar algún tipo de relación que se estaría suscitando entre las variables mencionadas anteriormente. Para lo cual fue necesario que la metodología estuviera estructurada por investigaciones con enfoques cuantitativos, de nivel correlacional, corte transversal y no experimental; la muestra estuvo conformada por un total de 36 personas que desarrollaban actividades dentro de esta empresa y tenían una relación laboral con la misma. Los resultados encontrados luego del procesamiento de información dan a conocer que existe un valor de confiabilidad Cronbach de 0,934 y un valor de Spearman de 0,474. Por los resultados obtenidos en la investigación se puede llegar a la conclusión que existe una positiva media correlación entre las variables, es decir que dentro

de esta empresa al producirse una buena capacitación a los trabajadores esto a medida logra favorecer positivamente el desempeño de los trabajadores y mejora el ambiente laboral trayendo como consecuencia final que exista una estabilidad

Escobar (2022), desarrolla la investigación sobre el gobierno abierto y la gestión municipal dentro de la provincia de Tacna, el enfoque del estudio se direcciona al punto de percepción de la ciudadanía de esta región y además dentro de la investigación se dispone el objetivo de determinar la incidencia que provoca el gobierno abierto dentro de la gestión municipal en la región. La metodología aplicada en esta investigación estuvo estructurada por investigaciones de tipo básica, de corte transversal, correlacional y no experimental; la muestra se conformó por un total de 50 personas que tenían el cargo de presidentes y representantes de las distintas juntas vecinales dentro de la región. Los resultados encontrados dentro de la investigación permiten conocer que el valor de Spearman es 0,718; por lo tanto, la conclusión de la investigación es que existe una correlación entre las variables positiva y alta siendo está muy significativa.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión de la capacitación

Labrador et al., (2019) menciona lo relevante del proceso de la gestión de capacitación en donde indica y especifica que para que se produzca una buena gestión es necesario que se lleven a cabo dos fases importantes la primera está compuesta por la planificación mientras que la segunda se compone por la ejecución, en la primera parte se darán a disponer de todos los objetivos y estrategias que se utilizarán en el proceso mientras que en la segunda se harán realidad todo lo descrito en la planificación; solamente habiendo cumplido con estas dos fases dentro de esta gestión se podrá garantizar casi en su totalidad la existencia de un equilibrio y responsabilidad social. En la realidad actual en la que las empresas se encuentran, es fundamental que la ejecución de la gestión se produzca luego

de haberse ejecutado con antelación una investigación al entorno y tomando como base la información se podrá proceder a realizar las dos fases.

SERVIR (2016), explica que esta gestión se manifiesta a través de acciones y decisiones que hayan considerado con antelación información basada en el perfil y en los cargos que manejan los trabajadores además de incluir en ellos las habilidades y competencias de cada trabajador, esta gestión se produce en medio de la implementación al adiestramiento de todos los procesos que tienen por finalidad generar un cierre de brechas eficiente, incrementar la productividad y rentabilidad en las organizaciones.

Orozco (2017), describe que esta capacitación es una herramienta que permite a las organizaciones poder eliminar determinados procesos que están vinculados a sanciones y despidos de los trabajadores por falta de cumplimiento de sus obligaciones así como también por cometer faltas graves que lleven a deteriorar la estabilidad económica en la organización; es por ello que la capacitación es un proceso de suma importancia que tiene la finalidad de darle a conocer a los trabajadores todas las pautas necesarias para poder hacer que ellos puedan cumplir con sus responsabilidades y funciones de manera eficiente siguiendo todos los parámetros y lineamientos establecidos en las normas y políticas de las organizaciones donde laboran.

Parra y Rodríguez (2016), indica que esta variable es una estrategia el cual le permite a las organizaciones poder incrementar su competitividad ante el mercado y elevar su posicionamiento; sin embargo, se debe hacer uso de esta estrategia con gran sigilo debido a que un mal uso puede traer consecuencias negativas para la organización es por eso que se debe implementar de manera progresiva considerando a quiénes está dirigiendo. La finalidad que tiene para las empresas hacer uso de esta estrategia es el hecho que mediante ella se logrará conseguir un afianzamiento entre las aptitudes y los conocimientos que tienen sus trabajadores esto les permitirá a los trabajadores poder desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Por lo contrario Cota y Rivera (2016), comentan que la única finalidad es pretender mejorar el conocimiento actual que tienen los trabajadores sobre las funciones y responsabilidades que deben de ejercer en el cargo que ocupan dentro de las organizaciones, sin embargo ambos autores acotan y están de acuerdo con lo que expresan Parra y Rodríguez indicando que la implementación de este mecanismo debe generarse de manera progresiva y paulatina, por lo que al no realizarse de esta manera las consecuencias serían catastróficas y los beneficios negativos.

Cachi (2017), menciona que la capacitación es una herramienta de gran sutileza que permite a las organizaciones poder mejorar su flexibilidad ante los cambios que ocurren frecuentemente en el entorno dónde llevan a cabo la ejecución de sus actividades empresariales. Por medio del uso de esta herramienta las organizaciones pueden llegar a potencializar todas las habilidades y aptitudes que poseen sus trabajadores, mismas que traerán como consecuencia encontrarse con óptimas condiciones para hacer frente al entorno.

Posterior al análisis realizado a las acotaciones generadas por los autores en los párrafos anteriores se puede concluir y sintetizar qué es un proceso el cual es implementado dentro de las organizaciones para poder hacer que todos los beneficios y ventajas que tiene este proceso recaiga dentro de las organizaciones y les permita poder incrementar sus ingresos económicos, tener mayor rentabilidad y sostenibilidad a través del tiempo.

Importancia de la capacitación

Cachi (2017), explica que la importancia de la capacitación recae en los múltiples beneficios que trae consigo cuando es implementada ya sea dentro de las organizaciones, instituciones o entidades; dentro de las instituciones estatales al implementar las capacitaciones para su personal se puede llegar a mejorar la economía; mientras tanto, para el sector privado se mejora su posicionamiento y por ende su sostenibilidad a través del tiempo; pero en ambos la capacitación resulta ser una herramienta que les permitirá poder

enfrentar todos los desafíos presentes en su entorno. La capacitación es un proceso que va directamente para el personal en donde le generan los conocimientos y las herramientas necesarias para que ellos puedan llegar a mejorar y desarrollar sus cualidades y habilidades.

Concluyendo con lo expuesto por el autor anterior la capacitación es de suma importancia debido a que en el momento de su implementación le permitirá al sujeto que lo implemente hacer que los trabajadores a su cargo puedan mejorar en la aplicación de sus responsabilidades; otro detalle importante que se puede recalcar es que el trabajador es el elemento más importante que se tiene cuando se quiere llegar a desarrollar actividades en beneficios de los demás como es el caso de cierre de brechas, tener mayor crecimiento económico y satisfacer las necesidades presentes de las personas. No obstante, es importante mencionar que la capacitación debe ser programada con antelación para que se pueda desarrollar de manera adecuada, por lo que esto resultará ser un proceso en dónde se ejecutarán actividades para asegurar que las capacitaciones dadas al personal sean las correctas.

Beneficios de la capacitación

Orozco (2017) da a conocer la existencia de diversos beneficios que trae consigo el uso de la capacitación dentro de un entorno y dirigido directamente hacia un grupo de personas; siendo las mencionadas a continuación:

- A pesar de que es necesario el uso de recursos económicos para poder implementar este proceso dentro de las organizaciones la inversión generada va a traer va a traer consigo grandes beneficios y multiplicar los ingresos económicos
- Implementar esta herramienta dentro de los procesos de las empresas logra que se generen el establecimiento de patrones de comportamientos entre el personal

- Logra el desarrollo de las actitudes y habilidades que tengan los trabajadores
- Logre incrementar el rendimiento laboral y al mismo tiempo permite que los trabajadores puedan crear hábitos y comportamientos que se vincula indirectamente a actos de la moral y ética.
- Logra el desarrollo de las destrezas e incrementan todos los conocimientos necesarios que debe de poseer los trabajadores a fin de efectuar de manera eficiente sus responsabilidades.

Según el autor Labrador et al. (2019) indica y explica que la implementación de esta gestión de capacitación trae consigo otros beneficios, dando a conocer lo siguiente:

- Cuando estas capacitaciones son implementadas dentro de las organizaciones estas pueden gozar de mayores ventajas frente a otros competidores en el mercado debido a que su personal tendrá un mejor desarrollo de sus habilidades y actitudes.
- Permite que exista una contribución al comportamiento individual de manera responsable dentro del entorno en donde se desarrollan sus funciones y obligaciones.
- Logra que el personal a cargo de las responsabilidades de dirección de las organizaciones pueda llegar a tener un mejor desarrollo y control, permitiendo que puedan llegar a direccionar de manera eficiente a todos los trabajadores bajo su mando y puedan ser capaces de tener mayor flexibilidad ante los cambios del entorno.
- Crea un sistema en donde se puede tener actualizados toda la información referente a los cambios ocurridos en el entorno.
- Crea condiciones más acordes a las necesidades y requerimientos presentes en los trabajadores, lo cual trae como consecuencia final que se puedan llegar a forjar relaciones interpersonales más profundas y estables.

- Es una herramienta que trae consigo un incremento en la productividad ya que logra introducir información al personal sobre el manejo de sus responsabilidades que trae consigo el cargo que ocupa.

Tipos de Capacitación

El autor Zuñiga (2021) da a conocer la existencia de diversos tipos de capacitación en donde menciona a los siguientes:

- Capacitación inductiva: este tipo de capacitación se produce en diversos momentos los cuales siempre serán al inicio de la contratación o en las finales de la selección de los postulantes; dentro de esta capacitación se lee orienta al personal nuevo sobre todo lo necesario que debe de saber para que pueda desempeñar sus responsabilidades y funciones de acorde a las normas políticas y lineamientos establecidos dentro de la organización. Para lo cual es fundamental que estas capacitaciones se realicen con previa programación ya que mejorarán las condiciones de adaptación del personal nuevo.
- Capacitación preventiva: es aquella capacitación que se dirige directamente hacia el personal que ya lleva elaborando mínimo un par de años dentro de la empresa, la finalidad con la que se desarrolla esta capacitación es para hacer que el personal pueda llegar a renovar información sobre los procesos que se desarrollan dentro de las empresas, así como también obtener nueva información sobre aquellos métodos y tecnologías que estén siendo implementadas dentro de las empresas. La finalidad de esta capacitación es hacer que los trabajadores estén preparados para ser capaces de afrontar cambios nuevos según se vaya generando la modificación y alteración del entorno en donde se desarrollan las actividades empresariales.
- Capacitación correctiva: este tipo de capacitaciones se realizan dentro de aquellas empresas en donde se haya encontrado dentro de sus procesos cuellos de botellas, así como también en las actividades que realizan los trabajadores errores que impiden el desarrollo normal de las

responsabilidades que tienen consigo las empresas. Directamente esa capacitación se encarga de resolver los problemas que puedan encontrarse dentro de las empresas haciendo diagnósticos sobre las necesidades pendientes y cuáles serían las soluciones más factibles que permitirán satisfacer estas necesidades.

- **Capacitación para el desarrollo de carrera:** esta capacitación se desarrolla dentro de las empresas con la finalidad de hacer que los cargos pendientes de los trabajadores sean menos complejos, se generan directamente hacia todos los trabajadores que estén ocupando puestos nuevos o diferentes en donde las responsabilidades y exigencias sean un poco más elevadas que las anteriores que poseían. El desarrollo de este tipo de capacitación se da para poder mantener la productividad dentro de las empresas y hacer que el rendimiento laboral de sus trabajadores no disminuya, se genera también cuando las empresas llegan a diversificar sus actividades y funciones o cuando cambian de naturaleza.

Dimensiones

☐ Planificación de la capacitación

Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE. (2016), menciona que dentro de esta dimensión se encuentran ubicadas toda la información que es documentada a fin de que se puedan llegar a establecer parámetros y lineamiento claros y precisos con la que se pueden llegar a identificar las necesidades y así incrementar y desarrollar las habilidades y aptitudes de los trabajadores.

☐ Ejecución de la capacitación

De acuerdo con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE. (2016), dentro de esta dimensión se desarrolla la ejecución de todas las actividades previamente establecidas dentro del documento de planificación, la finalidad de esta dimensión recae en el monitoreo, seguimiento e implementación de las acciones. Cuando se

ejecutan las capacitaciones dentro de ellas se debe asegurar la participación de todos los asistentes e involucrados; no obstante, es importante recalcar que todas las acciones ejecutadas deben darse con previa aprobación y se deben generar siguiendo los lineamientos establecidos dentro del plan de desarrollo de las personas. Por esa razón es importante tener en cuenta el registro de información en este caso el de la matriz de ejecución, así como también el formato de compromiso; se deben de considerar otros criterios con los que se puede asegurar que la calidad de la capacitación es la adecuada y va dirigido a los trabajadores según los requerimientos establecidos.

▣ **Evaluación de la capacitación**

De igual modo acorde con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011- SERVIR/PE. (2016) menciona que esta dimensión está conformada por todas las acciones que permiten conocer cuáles son los resultados que se hayan obtenido luego de haber ejecutado las capacitaciones al personal ; dentro de esta dimensión existen cuatro niveles para su desarrollo siendo estas: primero se encuentra la de la reacción que es en donde se va a llegar a conocer qué tan satisfactorio ha sido para el participante la capacitación, la segunda es el aprendizaje dentro de ella se logrará conocer cuáles son los conocimientos aprendidos por los trabajadores, la tercera es la aplicación en donde se visualizará el nivel de competencia y conocimiento que hayan sido trasladados desde el emisor al receptor y por último se logra encontrar el impacto el cual permite medir todos los efectos que hayan sido ocasionados en un periodo de tiempo medio , dentro de este nivel se encuentran diversos indicadores de gestión que lograrán la medición.

Variable 2: Gobierno abierto

Ramírez (2019), menciona qué ese tipo de gobierno es un modelo el cual surge con la finalidad de crear una relación entre todos los participantes del desarrollo de una sociedad siendo estos los gobernantes, la propia sociedad y las personas que los administran; dentro de esta relación las características

principales y relevantes son la transparencia, la colaboración y la participación de todos los miembros en especial de la sociedad con las decisiones del Gobierno. Esta relación suscitada se produce mediante una plataforma o un espacio en donde es posible que se lleguen a crear y articular diversos contenidos públicos el cual se basa y se encuentra más allá de una burocracia estatal.

Pasini et al. (2018), específica y aclara que este gobierno se genera por medio del uso y desarrollo de una plataforma virtual el cual al ser utilizada permite la introducción de información y base de datos las cuales son provenientes de los documentos y folios de las acciones y decisiones tomadas por las autoridades estatales de un territorio específico; al introducir esta información dentro de esta plataforma todo el contenido pasa a ser público y libre para que cualquier persona en este caso los ciudadanos puedan llegar a obtener la información; ya teniendo los conocimientos previos sobre las decisiones tomadas para el cierre de brechas, rendición de cuentas y los proyectos de mejoramiento es que el ciudadano puede llegar a generar una participación activa dentro de las futuras decisiones que se vayan originando y tomando dentro el Gobierno.

La Presidencia de Consejo de Ministros (2018) es quien en su momento expresó que la existencia de un gobierno abierto se encuentra sintetizada en el concepto y en la definición que abarca los siguientes términos: un gobierno abierto es aquel gobierno en donde se puede mostrar con libertad y veracidad toda la información y la realidad actual en la que se encuentra un determinado país, con la finalidad que todas las decisiones tomadas dentro de un gobierno sean las correctas y adecuadas es que este gobierno debe de incluir y tomar como base los requerimientos necesidades y las brechas expuestas por los ciudadanos; además, de lograr cumplir con las expectativas que tienen los ciudadanos se logrará formar una relación genuina, el cual permitirá en su momento que se produzca una colaboración accesible entre los ciudadanos y las autoridades del Gobierno que terminará por beneficiar a ambas partes.

Es el autor Ramírez et al. (2022), quien llegó a expresar que la definición y caracterización principal de un gobierno abierto se encuentra en ser un gobierno que permite la inclusión y considera como base fundamental las necesidades de su población, además también expresa la importancia que tienen las necesidades del pueblo ya que por medio de éstas se logran dar inicio a diversos planes e implementaciones de políticas normas y lineamientos que lograrán crear el camino y el patrón del comportamiento y de las decisiones que se deben de ejecutar de manera correcta por las autoridades correspondientes. Se logra dentro de un gobierno abierto forjar un lazo estable y equilibrado entre los ciudadanos y el gobierno en donde se crea una confianza entre ambos y se produce la legitimidad de las decisiones.

Severino y Moro (2019), indican y dan a conocer una explicación en donde toman como base la argumentación de la relación que se genera dentro de este gobierno abierto el cual involucra a dos partes siendo la primera las autoridades y segundo la ciudadanía; esta relación que se produce por medio del Gobierno abierto genera la colaboración entre ambos con la finalidad de que en conjunto se pudiera construir una sociedad más sana y llevar a cabo el desarrollo mediante soluciones a todos los problemas que se presentan y perjudican a la sociedad.

Es el autor Alarcón et al. (2020) quién explica lo siguiente: un gobierno abierto existente permite que se genere una gobernanza correcta y efectiva que se asocia directamente con una buena gestión pública, el autor explica que un gobierno abierto requiere del desarrollo de las habilidades y aptitudes del personal que labora dentro de este gobierno, y que son parte fundamental para la resolución de conflictos y problemas que afectan directamente la calidad de vida de la sociedad; además se logra que se puedan dar buenos servicios de atención y complacer a las demandas de la población. Según MEF (2020) es necesario e importante que se haga uso eficiente de los recursos con los que cuenta el gobierno, por medio de

acciones que van a permitir mejorar los servicios y disminuir todos los impactos desfavorables para la sociedad.

Velazco (2017), da a conocer que el gobierno abierto es un sistema que permite el contacto directo entre las personas y los recursos humanos que son utilizados para la ejecución de procesos y proyectos a fin de concluir con el cierre de brechas de manera eficiente, en dónde los principales aspectos y características de este sistema son la comunicación y la transparencia.

Luego de conocer los diversos puntos de vista sobre la definición de lo que vendría a ser un gobierno abierto se puede sintetizar y decir lo siguiente: el gobierno abierto es el resultado de las decisiones tomadas por el propio gobierno para permitir el acceso a determinados documentos a los ciudadanos, en donde se visualiza la generación de una relación transparente y comunicativa entre los ciudadanos y los trabajadores públicos; la relevancia que tiene un gobierno abierto es que por medio de éste los ciudadanos cuentan con información verídica sobre todos los procesos y decisiones que se ejecutan para satisfacer sus necesidades, en dónde además también se puede llegar a contemplar la distribución del presupuesto y el uso de este recurso. Al existir un gobierno abierto dentro de un territorio en específico se crea confianza y comunicación entre todos los habitantes de este gobierno; por lo tanto, se genera la presencia de un desarrollo sostenible y seguro de la sociedad.

Principios de gobierno abierto

Presidencia de Consejo de Ministros (2018), da a conocer que dentro de la activación de un gobierno abierto es necesario recurrir a diversos principios los cuales permite que la ejecución de este gobierno se dé de manera eficiente, siendo los mencionados la transparencia, rendición de cuentas, innovación, participación y tecnología.

- ☒ El principio de transparencia que se genera dentro de este gobierno permite que toda la documentación descrita en los folios en donde se

estipulan decretos y resoluciones puedan ser puestos a disposición del conocimiento y visualización de los ciudadanos.

- ☐ En el principio de la participación por medio de este gobierno se puede llegar a conocer cuál es el pensamiento e ideología que llegan a tener los ciudadanos respecto a determinados procesos que se ejecutan con la finalidad de cerrar brechas.
- ☐ El principio de rendición de cuentas permite que los ciudadanos puedan conocer con mayor exactitud la disposición de recurso económico ejecutado por las autoridades y el personal público, dentro de este principio existe el deber de las autoridades de explicar con gran detalle cómo se ejecuta el uso de este recurso y existe el derecho de los ciudadanos de conocer.
- ☐ Finalmente, dentro de la innovación y tecnología es el estado quien hace uso de esta tecnología para proveer el acceso a toda esta información al ciudadano.

Es el autor Pasini et al. (2018) es quién hace mención de la existencia de diversos ejes que permiten la ejecución de este gobierno abierto dando a conocer los siguientes:

- ☐ Como primer elemento se encuentra la apertura de datos que es en donde se estipula cómo se hace correcto de datos que contienen información pública con el objetivo de lograr que exista transparencia y conseguir que se puedan crear nuevas aplicaciones para poder permitirle a los ciudadanos acceder a nuevos servicios y encontrar información de gran relevancia
- ☐ Dentro de la apertura de procesos se encuentra la comunicación quien es el medio al cual recurren las autoridades para proveerle la información necesaria los ciudadanos, quién es luego de todo ello ejecutan su participación y dan a conocer su pensamiento y posición con la que las autoridades pueden llegar a tomar decisiones.

Beneficios del gobierno abierto

Son los autores Ramírez (2019) y Presidencia del Consejo de Ministros (2019), quién es en su momento llegaron a firmar que dentro de un gobierno abierto se generan diversos beneficios los cuales son:

☐ **Se genera mayor confiabilidad en las acciones y decisiones que se toman dentro del Gobierno.**

La existencia de confianza de los ciudadanos hacia las autoridades responsables de la dirección y control del Gobierno se puede generar como resultado el aporte y la participación tangible e intangible de la sociedad; esto se debe a que los ciudadanos confíaran en las decisiones tomadas por sus autoridades; mientras tanto los ciudadanos llevarán a cabo el cumplimiento de sus obligaciones para con el gobierno pagando sus impuestos, apoyando las propuestas dadas por los políticos para el cierre de brechas y generando un ambiente de calma y seguridad entre todos ellos. Entonces la confianza es uno de los beneficios de un gobierno abierto.

☐ **Existirán mayores garantías en ejecución de en ejecución de los presupuestos.**

Al generarse un gobierno abierto el conocimiento sobre las decisiones y acciones que se van ejecutando para el cierre de brechas dentro de un territorio en específico se va a reducir gradualmente los costos invertidos, debido a que dentro de las ejecuciones de los proyectos el presupuesto destinado va a ir según lo planificado en el reporte técnico y existirá por lo tanto mayor control de los movimientos económicos dando como resultado final que ninguna persona sea irresponsable y cometa actos ilícitos. Todo esto se debe a qué el uso de los recursos económicos se ejecutará de manera eficiente.

☐ **Se generará que las políticas establecidas puedan ser cumplidas.**

Al generarse un gobierno abierto los ciudadanos pueden formar parte del proceso de ejecución, esto como resultado que el ciudadano será consciente de las decisiones que se vayan realizando.

☐ **Se crea equidad en el acceso de información hacia la ciudadanía.**

Se llega a ejecutar una reducción notable de las brechas suscitadas dentro de los procesos en donde se toman decisiones importantes para la ejecución de los proyectos.

☐ **Se produce la generación de mayores actividades económicas y por lo tanto se crea innovaciones.**

Se llega a producir un compromiso estable por parte de la ciudadanía y de las autoridades responsables en el funcionamiento y uso correcto de los recursos del Estado; además de crear acciones que permitan innovar para mejorar la estabilidad económica en ambos sectores público y privado

Dimensiones

☐ **Transparencia**

De acuerdo con lo expuesto por los autores Pasini et al., (2018) esta dimensión se logra definir por ser una herramienta la cual permite la generación de información de manera verídica, en donde se mostrará los hechos ocurridos sin alteración o modificación alguna; también esta dimensión resulta ser una estrategia la cual permite que se genere una apertura mayor en dónde se mostrará la administración que está ejecutando las autoridades.

Mientras tanto en la opinión del autor Parra (2016) la transparencia es aquel factor que determine el cumplimiento de las normas políticas y lineamientos establecidos en el Estatuto de los gobiernos, esto es generado cuando los ciudadanos requieren de alguna información esta debe darse siguiendo todos los protocolos y procesos

adecuados que estén estipulados dentro de las normas. Toda la información que sea proporcionada se debe generar en el tiempo indicado y según la norma vigente; dentro de la transparencia se logra conocer todas aquellas acciones ejecutadas por las autoridades y por todos los órganos en donde se genere el control de estas acciones dándole al ciudadano el conocimiento de cómo se realizaron los procesos; además esto permite la participación y contribución de los ciudadanos y demás participantes para que se disminuya y anule todas aquellas actividades ilícitas y de corrupción.

Según toda la información obtenida por el aporte de los autores se puede sintetizar que la definición de esta dimensión se encuentra ubicada en que es una herramienta la cual permite conocer con veracidad la información, dicha información proviene directamente de las acciones y decisiones ejecutadas por las autoridades y responsables de la ejecución de los proyectos y de las propuestas para el cierre de brechas.

☐ **Participación**

Desde la posición del autor Morillo et al., (2020) se logra conocer que la participación es aquella dimensión en donde se efectúa el reconocimiento de los derechos que tienen los ciudadanos pertenecientes a un territorio en específico, Así mismo se puede afirmar que esta dimensión permite la reafirmación de estos derechos.

De acuerdo a lo expresado por los autores Chavez y Álvarez (2015) esta dimensión es el resultado de las acciones ejecutadas para conocer los pensamientos y visualizar la aprobación o rechazo de los ciudadanos con respecto a las decisiones y acciones ejecutadas dentro del estado en los proyectos vigentes para el cierre de brechas. Los autores también mencionan que esta participación se puede generar de manera individual o grupal, se participará en todos los asuntos y temas que incumben a la política y a los diferentes sectores siendo estos la parte cultural, económica y social; no obstante, es importante recalcar

que esta participación debe procurarse que sea de manera general y no a un partido o grupo político en específico. La finalidad que se tiene por medio de la participación de los ciudadanos es conocer todos los diferentes puntos de vista que tienen hacia un tema en específico, para lograr un consenso que dará como resultado la aprobación de una propuesta y acción, además de tomarse en consideración las preferencias y los intereses de los ciudadanos ya que estos serán los principales beneficiarios. También la participación resulta ser el factor que permite el desarrollo económico y social dentro de un determinado país por lo que en él se genera la participación activa y consensuado de todos los ciudadanos.

Cómo síntesis luego de conocer la explicación que dieron los autores mencionados anteriormente se puede decir que la participación ciudadana se produce en su mayoría en América latina, y que el beneficio que trae consigo es el acceso a la información de manera libre, la aprobación y reafirmación de los derechos de los ciudadanos ir a libertad para poder dar a conocer sus opiniones gustos y preferencias referentes a un tema determinado. Además de conocerse que la participación llega a ser un incentivo el cual permite una integración eficiente entre los ciudadanos.

▣ **Colaboración**

Cómo lo hace notar el autor Escobar (2021) la colaboración resulta ser el resultado de la participación y compromiso que se produce dentro de un gobierno entre todos las personas partícipes y miembros del Gobierno; entendiéndose que para que se ejecute esta colaboración se debe de trabajar en conjunto y en equipo. Además, esta participación se genera con la finalidad de direccionarse hacia el cumplimiento de un objetivo en común y la resolución de un problema en específico.

Según lo expuesto por el autor Escobar se puede deducir y sintetizar que la colaboración es la dimensión en donde se logra conocer la participación de todos los miembros de una sociedad, enfocándose

bajo un solo aspecto y es el cumplimiento de los objetivos. El compromiso también es parte fundamental de la colaboración esta puede generarse de manera presencial posee mi presencial.

2.3. Marco conceptual

Capacitación

Es el proceso que se ejecuta para brindarle información e instrucciones a determinadas personas para poder hacer que logre mejorar sus habilidades y actitudes.

Capacitación laboral

Es aquella acción que se lleva a cabo dentro de una organización con la finalidad de brindarle a su personal todo el conocimiento que permitirá que puedan lograr desarrollar de manera eficiente las funciones y responsabilidades que se encuentran dentro del cargo que desempeñan.

Gestión de capacitación

Resulta ser el proceso en donde se logra identificar todas aquellas necesidades, requerimientos, ejecuciones y evaluaciones.

Desarrollo del personal

Es el proceso en donde se logra abarcar diferentes factores cómo son la obtención de conocimiento, incremento de la voluntad, desarrollo de la disciplina y la adquisición de aptitudes y habilidades necesarias para la ejecución de las funciones y responsabilidades presentes en el personal de una organización.

Datos abiertos

Es el conjunto de información introducidos en un sistema que permite la divulgación de la misma de manera libre, poniendo en disposición la información de manera digital.

Estado abierto

Es el resultado de las decisiones tomadas en consideración de las necesidades y requerimientos que presenta la ciudadanía de un determinado país, dentro del estado abierto se logra expresar formalmente que el estado pretende brindar información en dónde se estipula y se constata las decisiones y los actos ejecutados por las autoridades estatales, así como por el personal público.

Gobernanza

Se trata del desarrollo de la inclusión que se producen un estado entre las personas y el mismo gobierno, la gobernanza es el resultado de todas las decisiones dispuestas con la finalidad para crear una forma de regular los asuntos de interés público a fin de que todos los participantes pueda colaborar.

Transparencia

Es la herramienta utilizada con la finalidad de generar confianza y seguridad; toda la información que es brindada hacia el público en general se genera con veracidad, facilitando el acceso.

Participación ciudadana

Se le denomina intervención, esta intervención se genera a partir de la producción de proyectos y generación de propuestas para cerrar brechas y disminuir conflictos, produciendo gran impacto en el desarrollo social.

Acceso a la información pública

Es un derecho y qué tienen todas las personas habitantes de un país democrático, por medio de este derecho los ciudadanos pueden llegar a acceder al conocimiento y manejo de información proveniente de las decisiones y acciones tomadas y ejecutadas por las autoridades responsables de la dirección manejo y control de los recursos del Estado.

Confianza ciudadana

Es el resultado que se obtiene cuando un estado en específico provee seguridad a los ciudadanos cuándo el personal que labora dentro de las entidades estatales logra demostrar la capacidad que tienen para ejercer sus funciones y responsabilidades.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

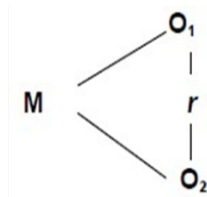
La Investigación realizada presenta como base a una investigación tipo básica, que según lo expresado desde el punto de vista del autor Hernández et al. (2014) este tipo de investigaciones son caracterizadas principalmente por efectuar modificaciones a la información existente solo un tema en específico o también por llegar a formular teorías nuevas.

Teniendo en cuenta el alcance de la investigación esta requirió el uso del nivel correlacional, que según lo expuesto por los autores Hernández y Mendoza (2018), esta investigación presenta la existencia de un vínculo entre las teorías presentes en la investigación.

3.2. Diseño de investigación

En base al objetivo de la investigación fue necesario hacer uso de una investigación no experimental que según expuesto por los autores Hernández et al. (2014) esta investigación permite poder estudiar de manera eficiente a las variables en un estado natural sin que se haya generado alguna alteración o manipulación por parte de los investigadores a las variables de estudio. Además, dentro de la investigación se opta por considerar el tiempo en el que se pretende desarrollar la investigación para lo cual la base considerada para su ejecución fue de diseño transversal en donde los autores Calderón y Alzamora (2018) son quienes menciona que es ese tipo investigación tienen la ejecución del estudio enfocado por un tiempo

delimitado y específico en donde la recolección de información se debe producir en un periodo de tiempo exacto siendo esta en un solo periodo



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión de la capacitación

r: relación

O2: variable: Gobierno abierto

3.3. Población y muestra

Población

La población generada en la investigación va a provenir directamente del personal que labora dentro de las instalaciones de la unidad de estudio, estando conformada en una totalidad de 472 personas que laboran dentro de estas instalaciones.

Según lo indica el autor Ñaupas et al. (2018) la definición de este término se encuentra definida en ser el elemento que permite que el estudio de una investigación se genere con mayor veracidad y exactitud.

Muestra

Ñaupas et al. (2018), refiere que la muestra es una proporción extraída directamente del total de la población, los elementos conformantes de la muestra serán aquellos quienes reúnan todas las características necesarias y requeridas para poder de ellos extraer la información que permita dar solución al problema de la investigación. (p. 334)

Con la finalidad de poder obtener la cantidad de muestra necesaria para la investigación fue que se generó la aplicación de una fórmula sobre poblaciones finitas el cual se genera de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 472}{0.05^2(472 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 212$$

Como se muestra en resultado obtenido de la ejecución de la fórmula para obtener la muestra poblaciones finitas se encontró que la conformación de la muestra sería un total de 212 personas que laboran dentro de las instalaciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Con referencia a la técnica que se empleó para poder proceder con la corrección de información la seleccionada fue la encuesta, la cual estuvo conformada por las dimensiones y los indicadores de cada una de las variables respectivamente.

Como lo plantea el autor Hernández et al. (2014) esta técnica está conformada por diversas interrogantes las cuales son distribuidas con gran cautela entre las dimensiones y los indicadores; esta técnica es destacada por tener características sencillas y prácticas; además de que la ejecución de la misma se puede generar por diversos medios de comunicación sin necesidad que sea presencial.

Instrumento

El instrumento seleccionado para la obtención de información de la muestra en esta investigación fue el cuestionario el cual permite de manera clara y concisa obtener información de la muestra, este instrumento hace posible la comodidad y seguridad de la muestra en el momento en el que están brindando la información desde su perspectiva.

Según Hernández et al. (2014):

Declara que este instrumento es considerado como recurso el cual logra proporcionar a la muestra preguntas claras, que están relacionadas con las variables.

La estructura del instrumento estuvo conformada por 20 ítems distribuida en cada una de las dimensiones correspondientes para cada variable, así también se incluyó la escala de Likert para que exista mayor exactitud en la definición de la respectiva de la muestra teniendo los siguientes valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Dentro de la investigación es necesario el requerimiento y aprobación de la validez de los instrumentos para lo cual esta validez fue generado y proporcionado por el juicio de 3 expertos en el tema.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El proceso que se llevó a cabo para analizar la información obtenida fue de la siguiente manera: una vez obtenida la información se procedió a introducirla en la base de datos del programa estadístico Excel para luego introducir también esta información en el programa estadístico SPSS, el cual cuenta con herramientas que permitieron crear la constatación de hipótesis siendo esta el Rho Spearman haciendo uso también de la estadística descriptiva. Los resultados encontrados fueron a través de frecuencias y porcentajes que permitió poder llevar a cabo el análisis e interpretación del resultado obtenido en donde se logró establecer la existencia de la correlación entre las variables

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable

Tabla 2

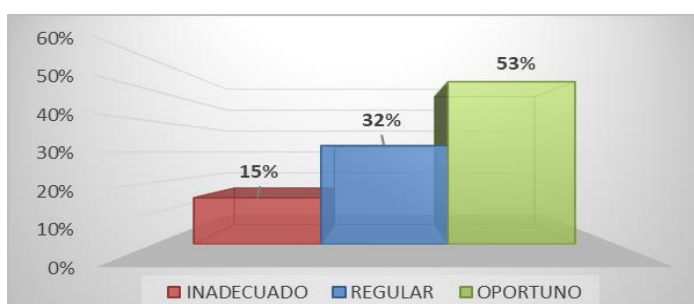
Niveles de la variable Gestión de la capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	32	15%
REGULAR	68	32%
OPORTUNO	112	53%
Total	212	100%

Nota: Información otorgada por las personas que laboran en la entidad.

Figura 1

Variable Gestión de la capacitación



Nota: La figura da a conocer los niveles pertenecientes a la variable gestión de la capacitación.

Interpretación

La información presentada en la tabla 2 pertenece a los resultados de la gestión de la capacitación donde se puede observar que 53% del personal encuestado determinan que su nivel es oportuno, además 32% perciben que se ubica en un nivel regular, no obstante 15% manifiestan que tiene un nivel inadecuado; por tanto se aduce que la entidad realiza una gestión de

capacitación oportuna, de modo que viene logrando un afianzamiento entre las aptitudes y los conocimientos que tienen sus trabajadores lo cual les permitirá poder desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Tabla 3

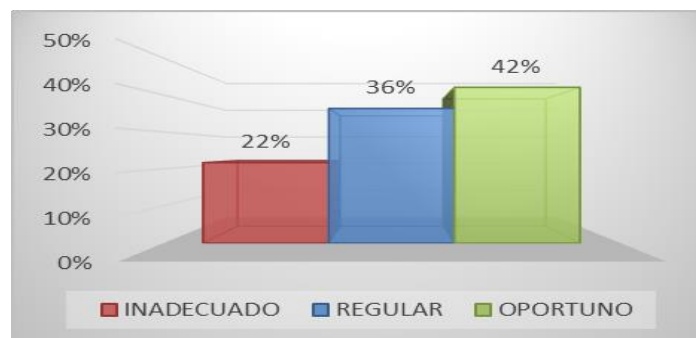
Niveles de la dimensión Planificación de la capacitación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	46	22%
REGULAR	77	36%
OPORTUNO	89	42%
Total	212	100%

Nota: Información otorgada por las personas que laboran en la entidad.

Figura 2

Dimensión Planificación de la capacitación.



Nota: La figura da a conocer los niveles pertenecientes a la dimensión planificación de la capacitación.

Interpretación

La información presentada en la tabla 3 pertenece a los resultados de la planificación de la capacitación donde se puede observar que 42% del personal encuestado determinan que su nivel es oportuno, además 36% perciben que se ubica en un nivel regular, no obstante 22% manifiestan que tiene un nivel inadecuado; por tanto se aduce que la entidad realiza una planificación de la capacitación de manera oportuna, logrando establecer parámetros y lineamientos claros y precisos con lo que se puede llegar a identificar las necesidades, así incrementar y desarrollar las habilidades y aptitudes de los trabajadores.

Tabla 4

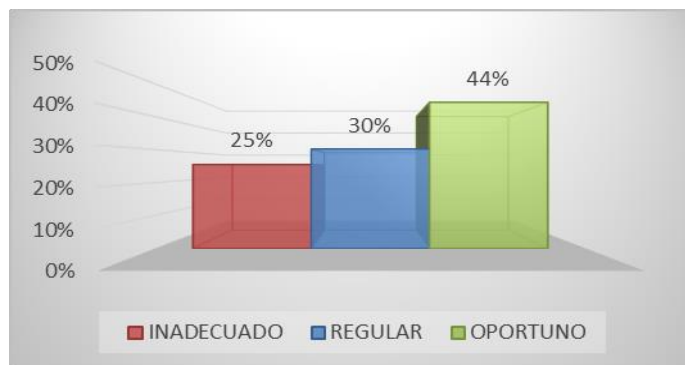
Niveles de la dimensión Ejecución de la capacitación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	54	25%
REGULAR	64	30%
OPORTUNO	94	44%
Total	212	100%

Nota: Información otorgada por las personas que laboran en la entidad.

Figura 3

Dimensión Ejecución de la capacitación.



Nota: La figura da a conocer los niveles pertenecientes a la dimensión ejecución de la capacitación.

Interpretación

La información presentada en la tabla 4 pertenece a los resultados de la ejecución de la capacitación donde se puede observar que 44% del personal encuestado determinan que su nivel es oportuno, además 30% perciben que se ubica en un nivel regular, no obstante 25% manifiestan que tiene un nivel inadecuado; por tanto se aduce que la entidad realiza una ejecución de la capacitación de manera oportuna, es decir que al momento de ejecutar las capacitaciones se realiza un buen trabajo dentro de ello se asegura la participación de todos los asistentes e involucrados, teniendo en cuenta que todas las acciones ejecutadas deben darse con previa aprobación y siguiendo los lineamientos establecidos dentro del plan de desarrollo de las personas.

Tabla 5

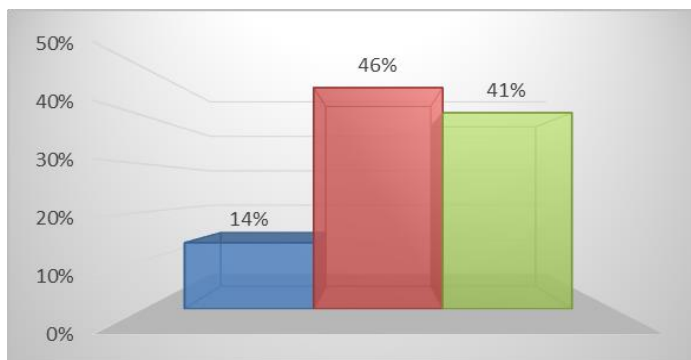
Niveles de la dimensión Evaluación de la capacitación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	29	14%
REGULAR	97	46%
OPORTUNO	86	41%
Total	212	100%

Nota: Información otorgada por las personas que laboran en la entidad.

Figura 4

Dimensión Evaluación de la capacitación.



Nota: La figura da a conocer los niveles que pertenecientes a la dimensión evaluación de la capacitación.

Interpretación

La información presentada en la tabla 5 pertenece a los resultados de la evaluación de la capacitación donde se puede observar que 46% del personal encuestado determinan que su nivel es regular, además 41% perciben que se ubica en un nivel oportuno, no obstante 14% manifiestan que tiene un nivel inadecuado; por tanto se aduce que la entidad realiza una evaluación de la capacitación de manera regular, es decir que al momento de evaluar las capacitaciones ejecutadas no viene empleando las mejores estrategias para poder conocer cuáles son los resultados que se han obtenido, qué tan satisfactorio ha sido para el participante la capacitación y cuáles son los conocimientos aprendidos por los trabajadores.

Tabla 6

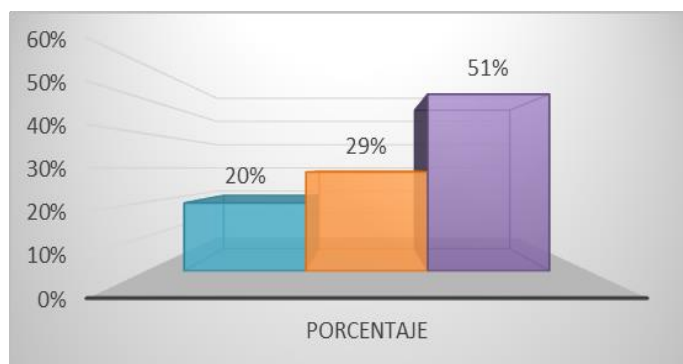
Niveles de la variable Gobierno abierto.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	42	20%
REGULAR	61	29%
EFICIENTE	109	51%
Total	212	100%

Nota: Informacion otorgada por las personas que laboran en la entidad.

Figura 5

Variable Gobierno abierto.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles pertenecientes a la variable Gobierno abierto.

Interpretación

La informacion presentada en la tabla 6 pertenece a los resultados sobre el gobierno abierto donde se puede observar que 51% del personal encuestado determinan que su nivel es eficiente, ademas 29% perciben que se ubica en un nivel regular, no obstante 20% manifiestan que tiene un nivel deficiente; por tanto se aduce que el gobierno abierto desarrollado en la entidad es eficiente, donde se muestra con libertad y veracidad toda la información y la realidad actual en la que se encuentra, con la finalidad de que todas las decisiones tomadas dentro de la institución sean las correctas y adecuadas tomando como base los requerimientos, necesidades y las brechas expuestas por los ciudadanos.

Tabla 7

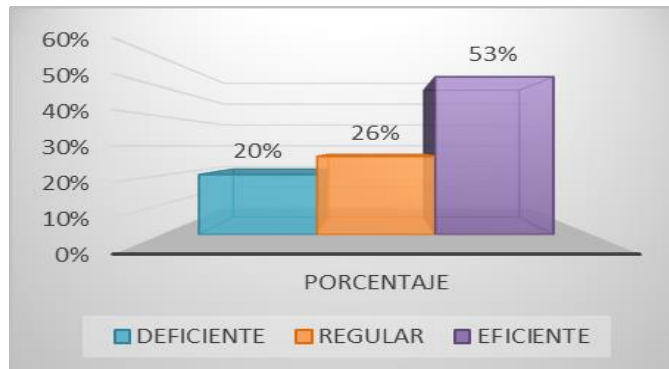
Niveles de la dimensión Transparencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	43	20%
REGULAR	56	26%
EFICIENTE	113	53%
Total	212	100%

Nota: Informacion otorgada por las personas que laboran en la entidad.

Figura 6

Dimensión Transparencia.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles pertenecientes a la dimensión transparencia.

Interpretación

La información presentada en la tabla 7 pertenece a los resultados sobre la transparencia donde se puede observar que 53% del personal encuestado determinan que su nivel es eficiente, además 26% perciben que se ubica en un nivel regular, no obstante 20% manifiestan que tiene un nivel deficiente; por tanto se aduce que las acciones desarrolladas respecto a la transparencia son eficientes, logrando a través de ello dar conocer todas aquellas acciones ejecutadas por las autoridades y por todos los órganos, dándole al ciudadano el conocimiento de cómo se realizan los procesos, permitiendo la participación y contribución de la ciudadanía y demás participantes para que se disminuya y descarte todas aquellas actividades ilícitas y de corrupción.

Tabla 8

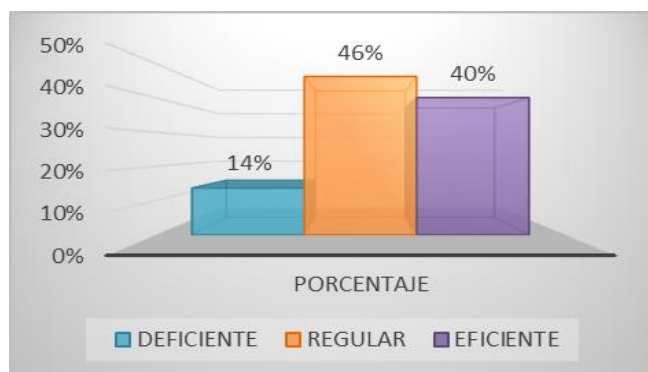
Niveles de la dimensión Participación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	29	14%
REGULAR	98	46%
EFICIENTE	85	40%
Total	212	100%

Nota: Informacion otorgada por las personas que laboran en la entidad.

Figura 7

Dimensión Participación.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles pertenecientes a la dimensión participación.

Interpretación

La información presentada en la tabla 8 pertenece a los resultados sobre la participación donde se puede observar que 46% del personal encuestado determinan que su nivel es regular, además 40% perciben que se ubica en un nivel eficiente, no obstante 14% manifiestan que tiene un nivel deficiente; por tanto se aduce que en de la entidad se tiene una participación ciudadana regular, en ese sentido se necesita emplear estrategias que permitan mejorar, teniendo en cuenta que por medio de la participación de los ciudadanos se puede conocer todos los diferentes puntos de vista que tienen hacia un tema en específico, para lograr un consenso que dará como resultado la aprobación de una propuesta y acción, además de tomarse en consideración las preferencias y los intereses de la población puesto que es el principal beneficiario.

Tabla 9

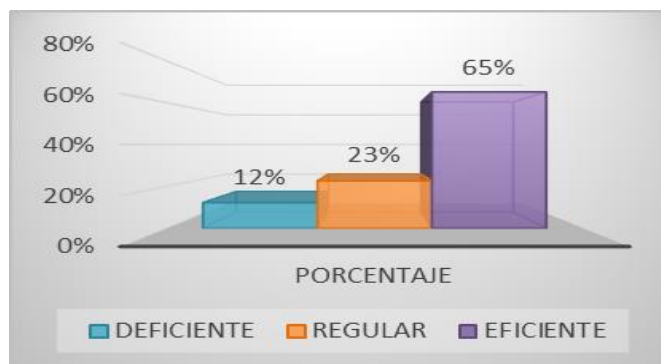
Niveles de la dimensión Colaboración.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	26	12%
REGULAR	48	23%
EFICIENTE	138	65%
Total	212	100%

Nota: Informacion otorgada por las personas que laboran en la entidad.

Figura 8

Dimensión Colaboración.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles pertenecientes a la dimensión colaboración.

Interpretación

La informacion presentada en la tabla 9 pertenece a los resultados sobre la colaboración donde se puede observar que 65% del personal encuestado determinan que su nivel es eficiente, además 23% perciben que se ubica en un nivel regular, no obstante 12% manifiestan que tiene un nivel deficiente; por tanto se aduce que en la entidad se evidencia una colaboración eficiente por parte de sus integrantes, es decir existe participación y compromiso entre todas las personas partícipes y miembros de la municipalidad, con la finalidad de direccionarse hacia el cumplimiento de un objetivo en común.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

H_o: No existe relación entre gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

Tabla 10

Correlación entre las variables gestión de la capacitación y gobierno abierto

		GESTION DE LA CAPACITACIÓN	GOBIERNO ABIERTO
Rho de Spearman	GESTION DE LA CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,947**
		N	,000
	GOBIERNO ABIERTO	Coefficiente de correlación	212
		Sig. (bilateral)	,947**
		N	212

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

Interpretación

Los datos ubicados en la tabla representan el análisis correlacional entre la gestión de la capacitación y el gobierno abierto, dando como resultado que ambas variables se relacionan de manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,947 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman. Asimismo, se opta por aceptar la H_i, en cambio la H_o se rechaza, considerando un p-valor = 0.000 < 0.05.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la planificación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

H_o: No existe relación entre la planificación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

Tabla 11

Correlación entre la variable gobierno abierto y la dimensión planificación de la capacitación.

		Planificación de la capacitación	GOBIERNO ABIERTO
Rho de Spearman	Planificación de la capacitación	Coefficiente de correlación	,841 **
		Sig. (bilateral)	,000
	GOBIERNO ABIERTO	N	212
		Coefficiente de correlación	,841 **
		Sig. (bilateral)	,000
		N	212

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

Interpretación

Los datos ubicados en la tabla representan el análisis correlacional entre la planificación de la capacitación y el gobierno abierto, dando como resultado que ambos se relacionan de manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,841 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman. Asimismo, se opta por aceptar la H_i, en cambio la H_o se rechaza, considerando un p-valor = 0.000 < 0.05.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la ejecución de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

H_o: No existe relación entre la ejecución de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

Tabla 12

Correlación entre la variable gobierno abierto y la dimensión ejecución de la capacitación.

		Ejecución de la capacitación	GOBIERNO ABIERTO
Rho de Spearman	Ejecución de la capacitación	Coefficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	,000
	GOBIERNO ABIERTO	N	212
		Coefficiente de correlación	,708**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	212

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

Interpretación

Los datos ubicados en la tabla representan el análisis correlacional entre la ejecución de la capacitación y el gobierno abierto, dando como resultado que ambos se relacionan de manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,708 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman. Asimismo, se opta por aceptar la H_i, en cambio la H_o se rechaza, considerando un p-valor = 0.000 < 0.05.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la evaluación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

H_o: No existe relación entre la evaluación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.

Tabla 13

Correlación entre la variable gobierno abierto y la dimensión evaluación de la capacitación.

		Evaluación de la capacitación	GOBIERNO ABIERTO
Rho de Spearman	Evaluación de la capacitación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,883**
		N	212
	GOBIERNO ABIERTO	Coefficiente de correlación	,883**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	212

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

Interpretación

Los datos ubicados en la tabla representan el análisis correlacional entre la evaluación de la capacitación y el gobierno abierto, dando como resultado que ambos se relacionan de manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,883 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman. Asimismo, se opta por aceptar la H_i, en cambio la H_o se rechaza, considerando un p-valor = 0.000 < 0.05.

4.3. Discusión de resultados

Los datos recaudados según las percepciones del personal de la institución, pasaron por un proceso de análisis estadístico realizado en el programa SPSS, hallándose los resultados siguientes: la evaluación correlacional entre la gestión de la capacitación y el gobierno abierto, demostró que ambas variables se relacionan de manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,947 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman, asimismo, sucede en los demás hallazgos, entre la planificación de la capacitación y el gobierno abierto con 0,841; entre la ejecución de la capacitación y el gobierno abierto se obtuvo 0,708; entre la evaluación de la capacitación y el gobierno abierto con 0,883, en estos últimos tres casos quedó demostrado que se relacionan de manera positiva alta.

Dentro de este trabajo se han presentado distintos antecedentes en los cuales también se realizó el estudio de las variables gestión de la capacitación y el gobierno abierto, es así que presentamos a uno de ellos, se trata de Campos (2019) cuya investigación se direcciona en encontrar la existencia de alguna relación entre las variables. Los hallazgos encontrados luego del procesamiento de información permiten la visualización en donde se demuestra la existencia de una división de percepción de la muestra dando a indicar lo siguiente: por un lado, el 46.9% de ellos menciona que dentro de la municipalidad se encuentra una buena gestión de capacitación; mientras tanto en la gran mayoría con 62.5% comentan que existe un gobierno abierto con un nivel medio dentro de la municipalidad. Por todo lo expuesto en los resultados se concluye que dentro de la investigación existe una correlación entre las variables esto además de ser corroborado por la percepción de la muestra, también se logra corroborar por el resultado obtenido por Rho de Spearman siendo este 0,434.

Por otra parte, se ha presentado a Pinho (2020), quien desarrolló un estudio acerca del Gobierno abierto y la participación de la ciudadanía en Venezuela; el autor se enfoca en analizar de manera teórica estas dos variables y sus importancias. Dentro de los resultados encontrados se da a

conocer que el gobierno abierto tiene una gran implicancia con respecto a la participación y transformación de la relación entre los ciudadanos y el estado; por otro lado, se logra obtener el resultado de la importancia que se debe de tener en esta relación y que la participación y el aporte de ambas partes es fundamental. Por lo que se concluye que la ciudadanía tiene el derecho de hacer uso de la información de manera oportuna con la finalidad de que pueda mejorar su calidad de vida y satisfacer sus necesidades finalmente se concluye que dentro del estado venezolano aún existe un gran porcentaje que se necesita generar para tener un gobierno abierto en su totalidad.

Otro de los antecedentes es de Cubero y Valdez (2022) quien se enfoca directamente en estudiar la gestión de procesos quién es sirven como mecanismos para producir transparencia y un gobierno abierto en Ecuador, en el desarrollo de la investigación se llega a conocer que el Estado ecuatoriano ha generado un compromiso con la incorporación de mecanismos que permitirán generar una transparencia sobre la información pública y demás temas referentes a la rendición de cuentas y al presupuesto, no obstante se han encontrado limitaciones dentro de este compromiso debido a que las normas y políticas vigentes en el periodo de la investigación no permiten que se genere de manera correcto el gobierno abierto. Los resultados encontrados en el estudio dan a conocer que es el rol de la promoción de la información quién permite que se produzca la transparencia y participación de la ciudadanía. Por lo que se concluye que el gobierno abierto dentro del país se podrá generar siempre en cuando se produzca primero el avance tecnológico.

Asimismo, el estudio de Calle (2022) basado en el tema del Gobierno abierto y la transparencia, tomando como unidad de investigación a la municipalidad distrital de nueva Cajamarca; cuyo propósito es encontrar el grado de relación que se estaría generando entre las variables. Los hallazgos encontrados en los resultados de la investigación permiten conocer que existe una asociación entre las variables siendo esta la

consecuencia del resultado del coeficiente de Pearson el cual tiene un porcentaje de 42.5%; por lo expuesto en los resultados se concluye que dentro de la investigación las variables tienen una correlación baja positiva y significativa; finalmente se concluye que a pesar de existir un gobierno abierto dentro de la municipalidad aún existen indicadores y aspectos que deben ser mejorados y modificados a fin de que la ciudadanía tenga la libertad y el acceso a la información de manera verídica.

Tanto los antecedentes como la presente investigación, han obtenido resultados similares donde se halló que la relación entre la gestión de la capacitación y el gobierno abierto es positiva, con lo que se ha demostrado que a medida que mejor sea la gestión de la capacitación será mejor el gobierno abierto desarrollado en la municipalidad.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: En conclusión, el análisis correlacional efectuado entre la gestión de la capacitación y el gobierno abierto, muestra como resultado que ambos se relacionan se manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,947 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman.

SEGUNDO: En conclusión, el análisis correlacional efectuado entre la planificación de la capacitación y el gobierno abierto, muestra como resultado que ambos se relacionan se manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,841 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman.

TERCERO: En conclusión, el análisis correlacional efectuado entre la ejecución de la capacitación y el gobierno abierto, muestra como resultado que ambos se relacionan se manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,708 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman.

CUARTO: En conclusión, el análisis correlacional efectuado entre la evaluación de la capacitación y el gobierno abierto, muestra como resultado que ambos se relacionan se manera positiva alta, lo cual queda respaldado con 0,883 valor obtenido por medio del estadístico Rho de Spearman.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda al gerente de la entidad implementar diversos programas de capacitación de manera que se logre el fortalecimiento de la capacidad laboral del personal, asimismo identificar y hacer provecho del talento que poseen sus trabajadores para solidificar sus metas planteadas dentro de la institución.

Se sugiere diseñar e implementar un plan de desarrollo enfocado en la capacidad laboral con la finalidad de que el personal pueda ser más competitivo, sea servicial y tenga esa capacidad de responder de manera apropiada ante las necesidades de los demás. De igual manera en cada uno de los colaboradores fortalecer las habilidades blandas referentes a la capacidad de respuesta, comunicación proactiva, iniciativa e interactiva.

Se sugiere ejecutar planes de capacitación con el propósito de que el personal logre desenvolverse mejor así tener un desempeño adecuado y realizar acciones acordes a los estándares de calidad para efectuar sus labores de forma organizada y ordenada. Por otro lado, organizar grupos de aprendizaje donde se pueda compartir conocimientos, de modo que se consiga fomentar la productividad y competitividad en sus funciones.

Se sugiere que la capacitación que reciba el personal tenga un constante seguimiento, con lo cual se logre garantizar que los colaboradores están aprendiendo, asimismo verificar que los conocimientos aprendidos durante las capacitaciones están siendo aplicados en sus labores diarias.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, R., Salvador, Y., y Pérez, M. (2020). Dimensiones claves de una gestión pública efectiva en gobiernos locales. Aplicación en un caso de estudio. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(6), 411-420.
- Autoridad nacional de servicio civil (2016, 13 de agosto). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.
- Cachi, M. (2017). Propuesta estratégica para la implementación del servicio de capacitación en el Colegio de Economistas de Cajamarca. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.
- Calderón, J., y Alzamora, L. (2018). Diseños de Investigación para tesis de Posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 71-76.
- Calle Pintado, C. X. (2022). Gobierno abierto y transparencia en la Municipalidad distrital de Nueva Cajamarca, 2022.
- Campos Caballero, F. I. (2019). Gestión de la capacitación y gobierno abierto, en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, 2018.
- Chávez Alvarado, S., & Álvarez, B. (2015). La participación ciudadana en el desarrollo legal de la política pública; a propósito del debate congresal por la despenalización del aborto por violación. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76(4).
- Chavez Salas, C. J. (2021). La capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de GEESEBE SCRL, Arequipa 2021.
- Cota Luévano, J. A., & Rivera Martínez, J. L. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad Obregón, Sonora.
- Cubero Gomezjurado, J. P., & Valdez Duffau, M. E. (2022). Gestión de procesos de negocio como mecanismo de transparencia y Gobierno abierto en entidades públicas de Ecuador entre 2016-2020. *Estado & Comunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos*, 1(14). https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.249

- Escobar Quinteros, M. M. (2022). Gobierno abierto y la gestión municipal desde la percepción ciudadana en la provincia de Tacna 2021. Tesis de maestría. Universidad Privada de Tacna. Perú.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México DF: Mc Graw Hill.
- Jamaica, F. M. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/7168>
- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. C. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73.
- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305–317. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Morillo Flores, J., Huachallanqui Salcedo, J., Palacios Garay, J., & Uribe Hernández, Y. (2020). Gobernabilidad y participación ciudadana en el desarrollo local de Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92).
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Orozco, A. (2017). El impacto de la capacitación. Francia: Digital UNID.
- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista De Investigación, Desarrollo E Innovación*, 6(2), 131–143. <https://doi.org/10.19053/20278306.4602>

- Pasini, A., Preisegger, J. S., & Pesado, P. (2018). Modelos de evaluación de gobiernos abiertos, aplicado a los municipios de la provincia de Buenos Aires. XXIV Congreso Argentino de Ciencias de La Computación, XXIV, 0–10.
- Pinho De Oliveira, M. F. (2020). Gobierno Abierto y Participación Ciudadana. Algunas normas necesarias en Venezuela. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia*, 5(15), 63–88. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v5i15.255>
- Presidencia de Consejo de Ministros, P. (2018). Gobierno abierto.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2019). Gobierno Abierto: In Una agenda para la administración pública. <https://doi.org/10.2307/j.ctvqmp31d.9pas>
- Quispe Salas, J. B., & Vargas Ticona, V. (2021). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Rumage SA, Quiaca, Puno, 2021.
- Ramírez Alujas, A. (2019). Gobierno Abierto (T. Venezuela (ed.); Issue 0).
- Ramírez, P., Mora, C. y Contreras, F. (2022). La agenda peruana para la consolidación del gobierno abierto: por la transparencia y la participación ciudadana en el país. Lima: SPDA.
- Rojas Aparco, N. (2019). Capacitación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas - 2019. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Perú.
- Severino, T., & Moro, J. (2019). Guía de implementación de Gobierno Abierto. Un aporte desde Sociedad Civil.
- Velazco Rojas, S. R. (2017). Gobierno abierto y gestión municipal desde la percepción de los contribuyentes en el distrito de San Martín de Porres. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Zuñiga Barrios, R. V. (2021). La capacitación de personal y su relación con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Majes Brada EIRL durante el año 2021-Arequipa. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

ANEXOS

Matriz de Consistencia de la Investigación

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y GOBIERNO ABIERTO, EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO, MOQUEGUA - 2023						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1 GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
¿Qué relación existe entre la gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023?	Determinar la relación entre la gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.	Existe relación entre la gestión de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.	1. Planificación de la capacitación 2. Ejecución de la capacitación	1.1. Diagnóstico de necesidades 1.2. Plan desarrollo de personas 2.1. Estrategias 2.2. Acciones de capacitación	1,7 8,14	 Ordinal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿Qué relación existe entre la planificación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023?	Determinar la relación entre la planificación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.	Existe relación entre la planificación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.	3. Evaluación de la capacitación	3.1. Reacción 3.2. Aprendizaje 3.3. Aplicación 3.4. Impacto	15,20	
			VARIABLE 2 GOBIERNO ABIERTO			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
¿Qué relación existe entre la ejecución de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023?	Determinar la relación entre la ejecución de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.	Existe relación entre la ejecución de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.	1. Transparencia	1.1. Accesibilidad 1.2. Relevancia 1.3. Calidad 1.4. Confiabilidad 1.5. Acceso a la información pública 1.6. Portales de transparencia 1.7. Rendición de cuentas	1,8	 Ordinal
¿Qué relación existe entre la evaluación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023?	Determinar la relación entre la evaluación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.	Existe relación entre la evaluación de la capacitación y gobierno abierto, en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Moquegua - 2023.	2. Participación 3. Colaboración	2.1. Consulta ciudadana 2.2. Iniciativas ciudadanas 3.1. Participación ciudadana en el diseño, formulación, ejecución y control de las políticas públicas.	9,15 16,20	