



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AZÁNGARO – 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. KAREN ERIKA MAYTA CCUNO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE AZÁNGARO – 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. KAREN ERIKA MAYTA CCUNO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:



Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:



Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N°216-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 28 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 7228, presentado por **KAREN ERIKA MAYTA CCUNO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis. Titulado: **TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **KAREN ERIKA MAYTA CCUNO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles, 3 de setiembre de 2025
- * Hora : 10: 00 a.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 754-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 30 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-18800 de fecha 17 de diciembre de 2024, del **Bach. KAREN ERIKA MAYTA CCUNO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. KAREN ERIKA MAYTA CCUNO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO - 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO - 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. KAREN ERIKA MAYTA CCUNO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sr. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 593-2024-UI-FCA-UANCV-J

Jullica, 04 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-14945** de fecha 14 de octubre de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. KAREN ERIKA MAYTA CCUNO**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO – 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO – 2024**, presentado por el (la) **Bach. KAREN ERIKA MAYTA CCUNO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO - 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	KAREN ERIKA MAYTA CCUNO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71922561
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-3557-4661
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: AZÁNGARO Distrito: AZÁNGARO -14.90798, -70.19558 https://maps.app.goo.gl/66PoT6QDu7UR1gG1A</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	NOVIEMBRE 2024 – SETIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

UNIVERSIDAD ANDINA
 NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

 Dr. Roberto Payé Colquehuanca
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo KAREN ERIKA MAYTA CCUNO, identificado con DNI Nro. 71922561 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico** denominada:

TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO – 2024

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 11 de setiembre del 2025


Firma del Asesor (Obligatoria)


Firma (Obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Este trabajo se dedica A mi familia, en homenaje a su amor inquebrantable y eterno, su respaldo constante y su papel fundamental como catalizador para la consecución de cada objetivo. A mis amigos, por su respaldo y compañía en las circunstancias más adversas, y a todas las personas que han creído en mí y me han inspirado a superar cada obstáculo en este camino.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud hacia Dios, quien ha proporcionado fortaleza y sabiduría a lo largo de este proceso. A mi familia, por su paciencia, entendimiento y respaldo incondicional en todo momento. También a mis docentes, por su guía y conocimientos compartidos, y a mis compañeros y amigos, por ser una fuente constante de motivación. Este logro no sería posible sin su presencia y contribución.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTOiv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS.....ix

RESUMEN x

ABSTRACT.....xi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 13

1.2. Delimitación de la investigación..... 14

1.2.1. Delimitación espacial..... 14

1.2.2. Delimitación social..... 14

1.2.3. Delimitación temporal..... 14

1.3. Formulación del problema 14

1.3.1. Problema general..... 14

1.3.2. Problemas específicos 15

1.4. Justificación del estudio 15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 17

2.2. Objetivos específicos 17

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 18



3.1.1. A nivel internacional	18
3.1.2. A nivel nacional	19
3.1.3. A nivel local	21
3.2. Bases teóricas	22
3.2.2. Gestión de recursos humanos.....	29
3.3. Marco conceptual	35
3.3.1. Acceso a la Información Pública.....	35
3.3.2. Autonomía Organizacional	35
3.3.3. Capacitación y Desarrollo del Personal	36
3.3.4. Gestión de Recursos Humanos.....	36
3.3.5. Evaluación del Desempeño	36
3.3.6. Participación Ciudadana.....	36
3.3.7. Proceso de Selección y Contratación	36
3.3.8. Rendición de Cuentas.....	36
3.3.9. Satisfacción Laboral.....	37
3.3.10. Transparencia Gubernamental	37

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	38
4.2. Hipótesis específicas	38
4.3. Variables	38
4.4. Operacionalización de variables	39

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	40
5.2. Método aplicado a la investigación.....	40
5.3. Tipo de investigación	40



5.4. Nivel de investigación.....41

5.5. Diseño de investigación41

5.6. Población y muestra41

3.6.1. Población.....41

3.6.2. Muestra.....41

5.7. Técnicas e instrumento.....42

3.7.1. Técnica42

3.7.2. Instrumento42

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento42

3.8.1. Confiabilidad.....42

3.8.2. Validez43

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos43

5.10. Contrastación de hipótesis43

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados49

6.2. Discusión de resultados.....58

CONCLUSIONES60

RECOMENDACIONES.....62

REFERENCIAS.....63

ANEXOS67

INSTRUMENTO.....71



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1	Operacionalización de variables.....	39
Tabla N°2	Índice de confiabilidad del cuestionario aplicado	43
Tabla N°3	Medición de la relación entre variables de la HG a través del estadístico Tau-b.	44
Tabla N°4	Medición de la relación entre variables de la HE1 a través del estadístico Tau-b.	45
Tabla N°5	Medición de la relación entre variables de la HE2 a través del estadístico Tau-b.	46
Tabla N°6	Medición de la relación entre variables de la HE3 a través del estadístico Tau-b.	47
Tabla N°7	Verificación de la conformidad de los datos con la distribución normal.....	49
Tabla N°8	Baremo de correlaciones	50
Tabla N° 9	Correlación entre Transparencia gubernamental y Recursos humanos	51
Tabla N°10	Correlación entre Acceso a la información y Recursos humanos.....	52
Tabla N°11	Correlación entre Rendición de cuentas y gestión de recursos humanos	54
Tabla N°12	Correlación entre Participación ciudadana y gestión de recursos humanos	56



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1	Gráfico de correlación entre Transparencia gubernamental y Recursos humanos	51
Figura N°2	Gráfico de correlación entre Acceso a la información y gestión de recursos humanos	53
Figura N°3	55
Figura N°4	Gráfico de correlación entre ciudadana y gestión de recursos humanos.....	57



RESUMEN

El objetivo central de la investigación titulada "Transparencia gubernamental y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Azángaro - 2024" En esa empresa, el vínculo entre la gestión pública transparente y la administración del capital humano fue el foco de esta investigación. Para lograrlo, utilizamos un enfoque cuantitativo respaldado por un diseño sin experimentos y una cierta cantidad de investigación correlacional. En consecuencia, no fue necesario realizar ajustes para llevar a cabo el análisis de la interacción entre las dos variables. Se seleccionó a un total de 55 personas como muestra representativa de la plantilla de la Municipalidad Provincial de Azángaro. Los investigadores utilizaron un cuestionario estructurado para recopilar datos; el alfa de Cronbach confirmó la fiabilidad del cuestionario con una puntuación de 0,883, lo que demuestra que las respuestas eran bastante coherentes entre sí. Según el análisis estadístico, existía una relación sustancial entre las características estudiadas y otras variables. Un coeficiente Rho de Spearman de 0,771 y un valor p de 0,001 indican que las variables están significativamente correlacionadas de forma positiva entre sí, según el estudio estadístico. Estos resultados respaldan la idea de que la transparencia del sector público mejora la gestión del capital humano en las organizaciones. Gracias a ello, aumentan la confianza administrativa, el rendimiento y la eficiencia. Si la Municipalidad Provincial de Azángaro quiere impulsar su rendimiento y la confianza de sus ciudadanos, este estudio revela que debe adoptar estrategias de gestión del capital humano que sean abiertas y honestas. Se encuentra disponible una descripción más completa de la investigación.

Palabras clave: gestión de recursos humanos, transparencia gubernamental.



ABSTRACT

The main objective of the research entitled "Government transparency and human resource management in the Provincial Municipality of Azángaro - 2024" was to examine the link between transparent public management and human capital administration. To achieve this, we used a quantitative approach supported by a non-experimental design and a certain amount of correlational research. Consequently, no adjustments were necessary to analyze the interaction between the two variables. A total of 55 people were selected as a representative sample of the Provincial Municipality of Azángaro's workforce. The researchers used a structured questionnaire to collect data; Cronbach's alpha confirmed the reliability of the questionnaire with a score of 0.883, demonstrating that the responses were fairly consistent with each other. According to the statistical analysis, there was a substantial relationship between the characteristics studied and other variables. A Spearman's Rho coefficient of 0.771 and a p-value of 0.001 indicate that the variables are significantly positively correlated with each other, according to the statistical study. These results support the idea that public sector transparency improves human capital management in organizations. As a result, administrative confidence, performance, and efficiency increase. If the Provincial Municipality of Azángaro wants to boost its performance and the confidence of its citizens, this study reveals that it must adopt human capital management strategies that are open and honest. A more complete description of the research is available,

Keywords: human resource management, governmental transparency.



INTRODUCCIÓN

Para garantizar la eficacia operativa de las instituciones gubernamentales y reforzar la confianza del público en general, la transparencia en la administración pública se ha posicionado como un componente fundamental. Desde el punto de vista empresarial, la gestión del capital humano es el componente más importante para la ejecución eficiente de las tareas administrativas rutinarias. La razón es que forma parte integrante de la estructura. En consecuencia, mejora el rendimiento de las tareas y contribuye de forma inmediata a la consecución de los objetivos de la institución. La administración se lleva a cabo en el contexto de la Municipalidad Provincial de Azángaro y, más concretamente, dentro de la Municipalidad Provincial de Azángaro. Estos factores tienen más peso que antes debido a la urgente necesidad de proporcionar una administración y una seguridad fiables.

Este estudio, titulado "Transparencia gubernamental y gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Azángaro - 2024", El objetivo final de nuestro estudio es conocer mejor la relación entre la transparencia y las mejores prácticas en la gestión de recursos humanos, de modo que podamos evaluar la influencia potencial de la apertura en la mejora de la eficiencia en el lugar de trabajo. Las políticas institucionales de recursos humanos, los procesos administrativos y la comunicación interna presentan deficiencias evidentes que obstaculizan la capacidad de la organización para alcanzar su objetivo. La base de este estudio fueron los problemas que se han detectado dentro de la empresa.

El objetivo general de este estudio es proporcionar una evaluación imparcial de la interacción entre ambos factores, además de difundir datos sobre su asociación. Para ello, utilizaremos una estrategia de correlación que no requiere pruebas y un enfoque cuantitativo. Los resultados se sumarán a lo que ya se sabe teóricamente sobre el tema y sentarán las bases para programas y políticas que apoyen la gestión del talento humano y la transparencia institucional. De este modo, aumentarán la moral en el lugar de trabajo, la productividad y el grado de cumplimiento de las expectativas.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Cada vez más, la confianza pública en el gobierno se considera un componente clave para hacer un uso más eficiente de los fondos públicos en todo el mundo. Australia, Canadá y Suecia son solo algunos países que han adoptado políticas para garantizar el acceso universal a la información y estimular la participación social y exigir responsabilidades a los organismos gubernamentales. Cada una de estas naciones también ha puesto en marcha sistemas para fomentar la responsabilidad. Al mejorar simultáneamente los procesos de gestión de recursos humanos y fortalecer los lazos entre el gobierno y sus ciudadanos, estos métodos cumplen una doble función. Su objetivo principal es proporcionar un servicio público transparente y de alta calidad, y también ayudan a crear lugares de trabajo más fiables y éticos (Banco Mundial, 2021). A pesar de ello, muchos países pobres siguen enfrentándose a problemas de opacidad en los procesos administrativos y a la falta de talento para llevar a cabo estas iniciativas de forma eficaz.

La transparencia en la administración de los asuntos estatales ha sido un principio fundamental de la defensa de las políticas públicas en Perú en las últimas décadas. Esto incluye las acciones gubernamentales del país. Leyes como la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública han contribuido en gran medida a reforzar la transparencia institucional y el derecho de las personas a estar informadas, según Pérez y Gómez (2022). Cuestiones como la formación insuficiente del personal administrativo y la lentitud en la implantación de la



tecnología demuestran que muchos proyectos aún tienen un largo camino por recorrer antes de completarse. La mala reputación y la ineficacia de los procedimientos son el resultado de una mala gestión de los recursos humanos, que a su vez se debe a estos errores.

En comparación con otros municipios, la situación en el municipio provincial de Azángaro es mucho peor en lo que respecta a la administración de recursos humanos. Entre los muchos problemas que existen se encuentran la falta de procedimientos abiertos y claros, la formación inadecuada de los trabajadores y los métodos ineficaces para promover la rendición de cuentas. La percepción que tiene el público de la empresa se ha visto afectada por el descontento que se ha generado entre los empleados y los ciudadanos.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación fue desarrollada en la Municipalidad Provincial de Azángaro, localizada en la zona altiplánica de Puno, perteneciente al territorio peruano.

1.2.2. Delimitación social

El estudio se enfocó en el personal de la Municipalidad Provincial de Azángaro, particularmente en aquellos que participan en la administración del talento humano y en los departamentos relacionados con la implementación de políticas de transparencia.

1.2.3. Delimitación temporal

El estudio se desarrolló con un diseño transversal, obteniendo los datos en un solo momento del año 2024.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la transparencia gubernamental y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024?



1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el acceso a la información pública y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024?
- ¿Qué relación existe entre la rendición de cuentas y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024?
- ¿Qué relación existe entre la participación ciudadana y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024?

1.4. Justificación del estudio

Teórica:

Varios estudios han investigado el vínculo entre la rendición de cuentas del Estado y la confianza pública gestión del talento humano, destacando que una conducción institucional basada en la transparencia y accesible promueve un entorno de trabajo más eficaz y productivo. Según autores como García y López (2022), la transparencia en los procesos organizacionales contribuye al fortalecimiento del desempeño laboral, ya que mejora la confianza y la comunicación entre los trabajadores.

Práctico:

Para que la Municipalidad Provincial de Azángaro gestione eficazmente sus recursos humanos de acuerdo con sus objetivos, la administración debe mantener la transparencia dentro de su marco. El valor de la presente investigación radica en que identificará áreas clave en las que los métodos transparentes tienen el potencial de aumentar la productividad y mejorar la confianza pública en la administración pública. Además, los resultados proporcionarán información valiosa para desarrollar planes destinados a mejorar los procedimientos internos, fomentar la rendición de cuentas y crear un lugar de trabajo más armonioso, productivo y atractivo que favorezca el desarrollo de los empleados. Todos estos objetivos pueden alcanzarse mediante la inversión en el desarrollo del personal.



Metodológico:

En busca de datos sobre posibles correlaciones entre las variables estudiadas, el estudio utilizó una técnica cuantitativa. Para lograr este objetivo, investigó las interrelaciones entre las variables. Para ello, utilizamos una muestra representativa de trabajadores municipales para administrar cuestionarios estandarizados, recopilamos datos mediante análisis estadísticos y extrajimos conclusiones. Los resultados fueron fiables, por lo que pueden utilizarse para ofrecer lineamientos para el mejoramiento de la administración estatal.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la transparencia gubernamental y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el acceso a la información pública y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.
- Determinar la relación entre la rendición de cuentas y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.
- Determinar la relación entre la participación ciudadana y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

Primero, López y Ramírez (2022) examinaron el efecto de la transparencia gubernamental dentro del ámbito de la administración del talento humano en instituciones estatales. Su estudio demostró que es fundamental ser transparente en todos los procedimientos de contratación y evaluación del rendimiento. El resultado es un lugar de trabajo más equitativo y una mayor confianza por parte de los empleados. Los hallazgos indicaron que las entidades que implementan políticas de transparencia alcanzan un incremento en la satisfacción en el trabajo y una administración más eficaz de sus recursos humanos.

Además, Gómez y Fernández (2023) Se llevó a cabo una investigación para determinar el impacto de las normas de transparencia en la eficiencia de la gestión de recursos humanos en los organismos gubernamentales europeos. Los resultados muestran que la transparencia contribuye a mejorar el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización, hace que las decisiones de promoción sean más equitativas y aumenta la eficacia y la eficiencia de las decisiones de gestión de personal.

Por otro lado, Ramírez y Torres (2021) estudiaron La correlación entre la transparencia en el gobierno y la efectividad organizacional en países latinoamericanos. Su investigación demuestra que cuando las instituciones públicas son más transparentes en cuanto a sus prácticas



de contratación y políticas de remuneración, se impulsa el compromiso, la productividad y la fidelización de los trabajadores, lo que contribuye al desarrollo profesional continuo de estos.

Asimismo, Quispe y Paredes (2022) Se determinó el grado de eficiencia de las administraciones locales en los países asiáticos. A la luz de los resultados, se concluyó que la mejora de los contextos de trabajo mediante la introducción de una comunicación abierta y unos procesos de selección transparentes conduce al máximo nivel potencial de productividad entre los funcionarios.

Finalmente, López y García (2023) En el marco de las instituciones del sector público estadounidense, los investigadores se propusieron cuantificar el impacto de la transparencia en las estrategias de gestión de recursos humanos utilizadas por las organizaciones del sector público. A la luz de los resultados, las normas de transparencia son esenciales para fomentar un entorno que recompense el trabajo en equipo y mejore la comunicación entre las divisiones. También se les señaló que unos procesos claros reducen la rotación de personal y generan confianza tanto a nivel interno como con el equipo de gestión pública.

3.1.2. A nivel nacional

Inicialmente, García y Pérez (2022) Por este motivo, investigadores de Perú se propusieron determinar en qué medida la transparencia en la gestión del capital humano afecta a la eficacia de los organismos gubernamentales peruanos. Todas las investigaciones demostraron que el uso de procesos abiertos mejoraba la justicia y la equidad en el lugar de trabajo. El uso de esta estrategia ha mejorado la eficiencia y la moral de la organización, lo que ha dado lugar a un entorno de trabajo más equitativo. También destacaron la importancia de contar con procesos de contratación abiertos y transparentes y de ofrecer a los empleados oportunidades de desarrollo profesional continuo, con el fin de mantener la confianza del público en los organismos encargados de hacer cumplir la ley.



Además, Ramírez y López (2023) Realicé este estudio para obtener más información sobre la correlación entre las normas de transparencia en el sector público peruano y las tasas de retención de empleados. Los investigadores han demostrado que las empresas con políticas transparentes, como las relativas a evaluaciones justas del rendimiento, valoraciones equitativas y ascensos basados en los méritos, tienen más éxito a la hora de retener a sus mejores trabajadores. Como resultado, la sociedad se beneficia de una disminución de la rotación de personal y de un aumento de la eficiencia de los trabajadores.

Por el contrario, Torres y Flores (2022) optaron por estudiar la correlación entre las prácticas de contratación transparentes y los lugares de trabajo eficientes en las zonas urbanas del Perú. Los resultados muestran que cuando los procesos de selección de personal son abiertos y honestos, se crea un ambiente de trabajo menos tenso, con menos desconfianza y desacuerdos. Además, se destacó que si estos procesos no son transparentes, los empleados pueden perder la confianza en la dirección y desmotivarse.

Asimismo, Medina y Quispe (2021) Se llevó a cabo un análisis con una mirada crítica. Una mayor eficiencia operativa, mejores procesos internos y la creación de lugares de trabajo más fiables y productivos son el resultado de una gestión de los recursos humanos basada en los principios de la transparencia. Siga estas instrucciones al pie de la letra y alcanzará su objetivo. Según las conclusiones, esto parece ocurrir en Perú como parte del marco de gestión del capital humano. Para que las instituciones públicas funcionen con la máxima eficiencia, es esencial mejorar la motivación intrínseca de los funcionarios públicos. La ciudadanía ve a la institución con mejores ojos cuando hace un mejor uso de los recursos de los que dispone.

Finalmente, Gómez y Ramos (2023) investigó los efectos de la transparencia de los sistemas de evaluación del beneficio en la moral y el rendimiento de las instituciones en el contexto del Estado peruano. Se ha demostrado que tanto la motivación como el rendimiento de los empleados mejoran significativamente cuando los trabajadores consideran que sus



evaluaciones de rendimiento son abiertas y honestas. Una línea de comunicación más directa entre los empleados del sector público y la dirección solo puede reforzarse con prácticas abiertas y honestas como estas.

3.1.3. A nivel local

En primer lugar, Quispe y Mamani (2022) El objetivo general del estudio era conocer cómo las municipalidades provinciales del sur de Perú y el país en su conjunto se ven afectadas por el nivel de transparencia del gobierno. El estudio permitió concluir que la eficiencia operativa, la confianza y la igualdad en el lugar de trabajo podrían mejorar si los procesos de asignación y contratación de recursos humanos fueran más abiertos y transparentes. Hay pruebas que sugieren que los funcionarios públicos están desmotivados y desconfiados debido a la falta de transparencia en el intercambio de información entre las autoridades gubernamentales.

Además, Paredes y Flores (2023) profundizó en el proceso para lograr una transparencia total. Según los resultados del estudio, los procesos transparentes y fácilmente accesibles para la promoción y la contratación dan lugar a empleados más felices y comprometidos. Además, destacaron cómo la transparencia puede ayudar a reducir la corrupción y mejorar la opinión que la comunidad tiene sobre la organización.

Por otro lado, Vilca y García (2022) Esta investigación se propuso responder a la pregunta «¿Cómo afecta la transparencia gubernamental a la capacidad de las organizaciones del sector público de la zona de Puno para retener a personas con talento?», analizando la correlación entre ambas variables. Según los resultados, una administración pública que cumple con leyes transparentes aumenta la motivación de los empleados y mejora considerablemente la calidad de los servicios ofrecidos al público. Los investigadores destacaron que la transparencia es un factor clave con el fin de asegurar el compromiso y la permanencia del personal en las instituciones públicas.



Asimismo, López y Quispe (2023) investigaron el vínculo entre la transparencia en los procesos y el desempeño eficaz del personal en la Municipalidad Provincial de Azángaro. Los descubrimientos señalaron que la transparencia en los procedimientos de evaluación del rendimiento y distribución de recursos promueve un clima laboral más positivo, lo que resulta en un incremento de la productividad. Los trabajadores expresaron un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad cuando percibían que las decisiones se tomaban de forma transparente y justa.

Finalmente, Flores y Medina (2023) Se centraron en las estrategias de gestión de recursos humanos que promueven la transparencia y en cómo esas políticas influyen en la percepción de la calidad de los servicios públicos entre los ciudadanos de Azángaro. Los resultados demuestran que una administración pública más transparente se traduce en mayores niveles de satisfacción ciudadana. Generar confianza en el departamento administrativo y aprovechar al máximo los recursos humanos disponibles son dos pasos esenciales para establecer un clima de confianza en la gestión municipal.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Transparencia gubernamental

En primer lugar, López y Ramírez (2022) descubrió qué efecto tiene la transparencia en el Gobierno peruano en la gestión del país. Según los resultados del estudio, la aplicación de medidas honestas y transparentes para racionalizar las operaciones administrativas, aumentar la eficiencia y luchar contra la corrupción podría reforzar la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales. Esto significa que es fundamental ser transparente en cuanto a las decisiones que se toman y el dinero que se gasta para que usted se sienta más tranquilo justos e iguales al tratar con los procesos gubernamentales.

Además, García y Fernández (2023) El objetivo general de su estudio era identificar la naturaleza y el alcance de la influencia de la transparencia en la gestión institucional de los



recursos humanos en las organizaciones gubernamentales peruanas. Los investigadores descubrieron que la comunicación abierta sobre la contratación y la promoción profesional daba lugar a una menor rotación de personal, una mayor moral y un entorno de trabajo más equitativo. Los autores continuaron afirmando que la mejora de los bienes y servicios públicos solo puede lograrse mediante una gestión pública transparente.

Importancia de la transparencia gubernamental

Inicialmente, Pérez y Ramírez (2021) No hace mucho, unos investigadores se propusieron cuantificar el impacto de la transparencia gubernamental en este ámbito. El principal motivo de la investigación fue aumentar la confianza en los numerosos organismos gubernamentales de Perú. Los resultados sugieren que, si el gobierno es más transparente, es posible que usted tenga más confianza en su toma de decisiones, gestión de recursos y procesos relacionados. Como resultado, se refuerzan las iniciativas gubernamentales y las asociaciones público-privadas.

Además, Quispe y López (2023) Se estudió la eficacia de las políticas de Perú en relación con la transparencia del Gobierno. Los resultados muestran que la transparencia es fundamental para que los programas del Gobierno funcionen según lo previsto. La razón es que la apertura eleva el nivel de exigencia en materia de rendición de cuentas y garantiza que los fondos públicos se utilicen de manera eficiente y eficaz. La gente tiene una impresión más favorable del Gobierno y de sus métodos de gestión de los recursos cuando ve pruebas de honestidad.

Acceso a la información pública

En primer lugar, López y García (2022) El objetivo de este estudio era explorar la hipótesis de que la confianza de las personas en su gobierno es inversamente proporcional a la dificultad que tienen para acceder a los registros públicos. Cuando las personas pueden obtener de forma fácil y rápida información precisa sobre las iniciativas gubernamentales, parece que,



se involucran más en su seguimiento. Además, creo que es importante destacar que el acceso a estos datos hace que las personas se sientan más responsables, lo que a su vez facilita el examen de la gestión de los asuntos públicos y, en última instancia, conduce a un mejor servicio.

Además, Ramírez y Paredes (2023) Se llevó a cabo un análisis en el contexto peruano para examinar el impacto directo del acceso a la información pública en el nivel de participación ciudadana. Los resultados, que indicaron que la accesibilidad y disponibilidad de los datos públicos del gobierno es ventajosa, facilitan la participación de ustedes en la toma de decisiones y la evaluación del desempeño de la administración pública. También se destacó la necesidad de garantizar el acceso a la información como un componente clave en la lucha contra la corrupción y el establecimiento de una cultura de transparencia institucional en los programas y operaciones gubernamentales.

Indicador: Número de solicitudes de acceso a información respondidas dentro del plazo legal

Este indicador mide la eficiencia y la observancia de los tiempos fijados por la ley para dar respuesta a las peticiones de mecanismos de transparencia destinados a atender adecuadamente las solicitudes ciudadanas relacionadas al alto número de respuestas dentro del plazo legal indica una conducción eficiente y una postura abierta ante la ciudadanía. Gómez y Ramírez (2022) estudió los efectos de las respuestas oportunas a las solicitudes de información sobre la opinión del público acerca de la transparencia y la fiabilidad de los organismos gubernamentales. Los resultados mostraron que las personas consideran que las instituciones son más accesibles y responsables cuando sus solicitudes se tramitan dentro del plazo establecido. Como resultado, la moral mejora y las condiciones en los organismos gubernamentales son mejores.



Indicador: Porcentaje de información sobre contrataciones y personal disponible en la plataforma de transparencia

Como indicador, esta métrica examina la accesibilidad y disponibilidad de los datos relacionados con la contratación pública y la gestión de personal a través de plataformas de transparencia. La transparencia y el control público sobre los procedimientos administrativos se ven reforzados por la creciente accesibilidad de esta información en Internet. López y Fernández (2021) Se analizó cómo cambia la confianza de las personas en los organismos gubernamentales cuando se publica información detallada sobre la contratación y el personal en plataformas de transparencia. Según los resultados, las personas pueden ejercer mejor su derecho de supervisión cuando tienen acceso a esta información en línea, lo que aumenta la confianza en la administración pública.

Indicador: Nivel de satisfacción de los ciudadanos con la facilidad de acceso a la información

Este parámetro evalúa la sencillez y disponibilidad de la información pública. Un incremento en la satisfacción con el acceso a la información evidencia una eficiente administración gubernamental y un compromiso con la transparencia. Ramírez y Quispe (2023) estudiaron la manera en que se puede acceder, su nivel de satisfacción con el gobierno aumenta, lo que robustece la conexión entre las autoridades y la ciudadanía, y promueve la danza entre los habitantes y los líderes políticos una participación más amplia en los mecanismos democráticos.

Rendición de cuentas

Para iniciar, Gómez y Torres (2023) examinaron cómo una gestión pública eficiente fortalece la confianza ciudadana hacia el gobierno y contribuye al uso más racional de los recursos disponibles. Sus hallazgos revelaron que aquellas instituciones gubernamentales que implementan mecanismos sólidos de rendición de cuentas logran una mayor transparencia tanto



en la asignación de recursos como en los procesos decisionales, lo cual incrementa positivamente la percepción pública sobre la integridad y eficacia del aparato estatal de justicia y equidad en la administración pública.

Además, Vilca y Quispe (2022) estudió la eficiencia de la prestación de servicios públicos en Perú en lo que respecta a la rendición de cuentas. Según los estudios, la presentación de informes transparentes sobre la gestión de los recursos estatales y los logros alcanzados tiene el potencial de aumentar la confianza del público y fomentar un entorno propicio para la formulación de políticas sólidas a largo plazo.

Indicador: Frecuencia de informes de gestión publicados por la municipalidad

Este indicador mide la regularidad con la que el municipio publica informes sobre su gestión. Estos informes pueden incluir temas como el uso de los recursos y los avances logrados por los programas. Estos informes se proporcionan de forma periódica, lo que demuestra que la institución está dispuesta y es capaz de rendir cuentas ante el público. En lo que respecta a ¿Por qué confían las personas en su gobierno? Vilca y Paredes (2022) se propusieron averiguarlo. Los resultados mostraron que la toma de decisiones del gobierno es más abierta y la participación pública es mayor cuando los informes se publican con más frecuencia. La razón es que los ciudadanos obtienen información precisa y oportuna sobre el funcionamiento de su gobierno.

Indicador: Número de audiencias públicas realizadas para la rendición de cuentas

Contar el número de audiencias públicas es una forma de ver con qué frecuencia las ha celebrado el gobierno para informar sobre sus acciones y decisiones. Una mayor participación pública en la gobernanza y una mayor transparencia solo pueden lograrse mediante audiencias públicas. Gómez y Ramírez llevaron a cabo una investigación en 2021 para examinar cómo las audiencias públicas influyen en la opinión de la gente sobre la transparencia y el activismo en general. Las investigaciones demuestran que la celebración de audiencias públicas aumenta la



confianza en el gobierno, lo que a su vez fomenta una mayor participación en la rendición de cuentas de los funcionarios y promueve un mayor sentido de responsabilidad y pertenencia a la comunidad.

Indicador: Porcentaje de asistencia ciudadana a eventos de rendición de cuentas

Desarrollada para medir la participación pública en actividades patrocinadas por el gobierno, esta estadística también mide la rendición de cuentas. Una mayor participación demuestra que el público está comprometido y comprometido con las iniciativas institucionales de supervisión y transparencia. Según los resultados, López y Medina (2023) analizaron cómo los eventos de rendición de cuentas afectan a la relación entre el gobierno y sus ciudadanos en relación con todas las formas de interacción pública. Al final, la investigación concluyó que una mayor asistencia a estos eventos hace que las personas se sientan más conectadas con su gobierno, lo que les lleva a pensar que la administración pública es más transparente y eficaz.

Participación ciudadana

En primer lugar, López y Ramírez (2021) Los investigadores analizaron la asociación entre la participación social y la gestión pública transparencia gubernamental en diversas investigaciones. Los resultados muestran que los gobiernos fomentan un entorno en el que los ciudadanos están dispuestos a colaborar e inspiran confianza cuando promueven formas eficaces de participación pública, como foros abiertos y conversaciones formales. Además, destacaron la necesidad de la participación pública para garantizar que las decisiones gubernamentales reflejen las necesidades y los deseos de la población.

Además, Fernández y Medina (2023) La motivación fundamental de este estudio era averiguar si la participación pública en la elaboración de políticas en Perú puede mejorar la eficacia del gobierno del país. Cuando uno participa en la toma de decisiones políticas y en la revisión de iniciativas públicas, obtiene una mejor impresión de la transparencia y la eficiencia



del gobierno. Como resultado, aumenta tanto la felicidad como la lealtad hacia las instituciones públicas. Estos resultados demuestran que así es realmente.

Indicador: Número de mecanismos de participación ciudadana implementados

del gobierno local. Los ciudadanos pueden influir en la toma de decisiones gubernamentales y ejecutivas de diversas maneras. Algunos ejemplos de estos métodos son los comités, los foros, las consultas públicas y las encuestas. Ramírez y Fernández (2022) realizaron un amplio estudio para determinar cómo los diferentes enfoques de la participación ciudadana afectan al nivel de los procedimientos de la administración pública. Las pruebas de este estudio sugieren que el uso de herramientas participativas aumenta la transparencia de las instituciones y conduce a mejores decisiones. La razón es que, cuando se les da a las personas la oportunidad de expresar sus opiniones y deseos directamente, se fomenta un gobierno más cercano y que refleja mejor a sus ciudadanos.

Indicador: Nivel de participación de la población en los procesos de toma de decisiones

Un mayor nivel de participación refleja una gestión pública más democrática y abierta, y una mayor involucración de los ciudadanos en la política local. Quispe y Torres (2021) investigaron cómo el nivel de La implicación de la población influye en la calidad de las decisiones del gobierno. Los hallazgos indicaron que cuando los ciudadanos se involucran Entrada: El sol brillaba con todo su esplendor sobre el lago. Una mayor claridad en la toma de decisiones, una mayor eficacia de las políticas públicas y una mejor adaptación a las necesidades de la comunidad son algunos de los resultados de la mejora de la iluminación del lago, lo que a su vez refuerza la democracia local.



Indicador: Evaluación de la calidad y efectividad de los mecanismos de participación implementados

Este indicador mide cómo los ciudadanos perciben la calidad y la eficacia de los procedimientos de participación ciudadana establecidos ha sido excelente por el gobierno. Una evaluación positiva sugiere que estos mecanismos son efectivos en lograr la inclusión ciudadana y mejorar la gestión pública. Gómez y Vilca (2022) analizaron cómo los ciudadanos evalúan los mecanismos de participación implementados por el gobierno. El aumento de la confianza pública en el gobierno y la mejora en la prestación de servicios son el resultado de procesos bien estructurados que fomentan la participación continua de todas las partes interesadas.

3.2.2. Gestión de recursos humanos

En primer lugar, Ramírez y López (2022) En Perú, las organizaciones públicas se esfuerzan por alcanzar la eficiencia en sus operaciones diarias, y esta investigación se propuso descubrir cómo la gestión del capital humano puede afectar a dicha eficiencia. Los resultados mostraron que el rendimiento del equipo y la satisfacción de los empleados podrían mejorar con un sistema bien organizado para la gestión del personal que incluya procedimientos de contratación, formación y evaluación. Aparte de esto, se puso de relieve la realidad de que mantener un servicio público competente, dinámico y plenamente comprometido requiere una formación constante y la mejora de las habilidades profesionales.

Además, García y Quispe (2023) Las agencias gubernamentales del sur de Perú fueron objeto de una investigación sobre los efectos de la gestión de personal en las condiciones laborales. Los resultados indicaron que lo más importante era gestionar los recursos humanos de manera eficiente. Contar con un estilo de gestión que promueva la transparencia, la equidad y el reconocimiento de los logros es una excelente manera de ayudar a crear un lugar de trabajo más positivo. Esto conduce directamente a mayores niveles de eficiencia y producción. El



rendimiento óptimo y la gestión eficiente de los servicios son características distintivas del sector público. Esto se logró optimizando sus operaciones y la prestación de servicios a un nivel excepcionalmente alto. Esta elección ha optimizado significativamente la forma en que se administran sus servicios. Importancia de la gestión de recursos humanos

Primero, López y Fernández (2021) Se llevó a cabo una investigación exhaustiva sobre la capacidad de la gestión del capital humano para ayudar al Gobierno venezolano a alcanzar sus objetivos. Según los datos recopilados, una mano de obra bien gestionada es fundamental para completar los proyectos de obras públicas de forma puntual y precisa. Como resultado, la sociedad en su conjunto se beneficia de un servicio de mayor calidad, consumidores más satisfechos y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles, lo que conduce a una mayor prosperidad.

Además, Ramírez y Medina (2022) Ellos administraron las pruebas. El rendimiento de las empresas del sector público peruano depende en gran medida de la gestión del capital humano. La producción de una empresa puede aumentar y la moral y la dedicación de los empleados pueden mejorar con una buena gestión de los recursos humanos. La revelación de que una esperanza La medida del éxito de una organización está estrechamente relacionada con la calidad de la gestión de su capital humano.

Proceso de Selección y Contratación

En primer lugar, Ramírez y Quispe (2022) Su objetivo era determinar en qué medida los procesos de selección y contratación contribuyen al buen rendimiento de Perú. Según las conclusiones, quienes trabajan en la administración pública pueden mejorar su reputación y avalar la contratación de personal altamente cualificado mediante un procedimiento de selección abierto y justo. Además, destacaron que la falta de un proceso abierto y justo puede provocar una baja moral y desconfianza en el lugar de trabajo.



Además, López y García (2023) El motivo principal de esta investigación fue averiguar cómo la eficacia operativa y los entornos de trabajo de las agencias gubernamentales del sur de Perú se relacionan con la transparencia de sus procesos de selección. Los hallazgos resaltan la relevancia de los procesos de contratación abiertos y accesibles para fomentar un lugar de trabajo más equitativo y reducir las tasas de rotación de personal. Como resultado, los trabajadores se comprometen más con la misión de la institución y aumenta la productividad.

Indicador: Tiempo promedio para completar un proceso de selección

Esta métrica puede utilizarse para evaluar el buen funcionamiento de los procesos de contratación y selección de nuevos empleados. Un menor tiempo medio dedicado a su ejecución es indicativo de un proceso dinámico y eficiente. Como resultado, la gestión del talento humano se vuelve más eficiente y se genera una mayor sensación de apertura. López y Ramírez (2022) también analizaron los efectos del entorno institucional en la satisfacción de los empleados y la influencia de la agilidad en los procesos de selección en la percepción de claridad y confianza de los candidatos. Los investigadores descubrieron que los candidatos tenían una mejor experiencia y más confianza en la administración pública cuando el proceso de selección requería menos tiempo sin sacrificar la calidad. Así lo demostraron los resultados.

Indicador: Porcentaje de contrataciones realizadas conforme a los requisitos establecidos por ley

Indicadores como estos ayudan a determinar en qué medida los organismos gubernamentales cumplen las normas establecidas por los reguladores y los tribunales a la hora de contratar nuevos empleados. Cuando se trata de una cantidad tan elevada, debe existir algún tipo de gestión transparente y exigida por ley. Gómez y Fernández (2021) examinan los procesos de contratación pública para determinar el impacto del cumplimiento normativo. Los resultados indicaron que cuando las contrataciones se realizan conforme a los requisitos establecidos por ley, se genera una mayor confianza entre los empleados y la ciudadanía.



Indicador: Nivel de transparencia percibido en los procesos de selección y contratación

Este indicador mide la percepción de los empleados y postulantes sobre la claridad en los procedimientos de selección y empleo. Un incremento en la percepción de transparencia a un aumento de la confianza en la supervisión gubernamental y la equidad de sus procesos. Los investigadores Ramírez y Quispe (2023) analizaron la relación entre la confianza de los trabajadores en las instituciones gubernamentales y sus opiniones sobre la transparencia de los procedimientos de selección. Los resultados muestran que cuando los trabajadores confían en que los procedimientos son transparentes y honestos, se sienten más satisfechos y motivados, y con ello también mejora el rendimiento de la empresa.

Capacitación y desarrollo del personal

Primero, Pérez y Fernández (2021) exploró la relación entre las oportunidades de promoción accesibles para los empleados del sector público y su probabilidad de participar en el desarrollo profesional continuo. Las investigaciones demuestran que cuando los trabajadores participan en programas de formación y aprenden nuevas habilidades, esto repercute positivamente en su motivación y rendimiento. Además, destacaron la necesidad de la formación para elevar los estándares y mantenerse al día con la naturaleza dinámica de la administración pública.

Además, Ramírez y López (2022) Se reflexionó sobre cómo la formación podría ayudar a los empleados públicos a sentirse más capacitados y avanzar en sus carreras profesionales. El estudio reveló que los programas de formación bien planificados aumentan la confianza y la dedicación de los empleados hacia la empresa, además de sus habilidades técnicas. En consecuencia, esto tiene un efecto positivo en la armonía en el lugar de trabajo y en el nivel de la administración pública.



Indicador: Número de horas de capacitación recibidas por el personal al año

Cuando se dedica más tiempo a la formación, se demuestra que existe un esfuerzo por mejorar el rendimiento y las capacidades de los trabajadores. Vilca y López (2022) analizaron cómo la formación continua afecta a la eficacia de las operaciones de los organismos gubernamentales. Un mayor número de horas de formación se tradujo en un mejor rendimiento en el trabajo, empleados más felices y saludables, y una gestión más eficaz de los asuntos públicos.

Indicador: Porcentaje de personal que ha recibido capacitación relacionada con sus funciones

Con el fin de cumplir con sus funciones dentro de la empresa, esta estadística revela qué porcentaje de empleados ha recibido formación especializada. Garantizar un porcentaje elevado demuestra que las necesidades de formación de los empleados se ajustan a los requisitos del puesto, lo que a su vez mejora la eficiencia operativa. Para investigar cómo afecta la formación especializada al rendimiento en los lugares de trabajo del sector público, Gómez y Fernández (2023) llevaron a cabo una investigación. Las pruebas sugieren que el rendimiento y la resiliencia de los empleados ante los retos operativos mejoran significativamente cuando la formación es directamente aplicable a sus responsabilidades laborales.

Indicador: Nivel de satisfacción del personal con los programas de capacitación ofrecidos

Un mayor grado de satisfacción es indicativo de que los programas son eficaces, significativos y valorados por los empleados. Según la investigación de López y Paredes (2021), existe una clara correlación entre los niveles de dedicación y rendimiento laboral de los trabajadores del sector público y su satisfacción con los programas de formación. Los programas de formación tienen una correlación directa con la motivación y la lealtad de los



empleados, lo que a su vez aumenta el rendimiento de la empresa cuando los empleados están satisfechos con sus experiencias de formación.

Evaluación del desempeño

En primer lugar, Gómez y Ramírez (2023) Académicos del sector público peruano analizaron cómo las diferentes herramientas de evaluación del rendimiento afectan a la motivación intrínseca y al rendimiento de los empleados en un entorno determinado. Los resultados mostraron que los empleados son más felices y productivos cuando sus evaluaciones de rendimiento son justas, abiertas e imparciales. Además, afirmaron que un entorno de trabajo más positivo y cooperativo es el resultado de procedimientos de evaluación del rendimiento que ofrecen tanto oportunidades de crecimiento como críticas constructivas.

Además, Quispe y Vilca (2022) Se investigaron los efectos de la evaluación del desempeño en la competencia de las estrategias de organización del capital humano en lo que respecta a las unidades de gobierno local (UGL) peruanas. Además de alinear los objetivos personales de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización, los resultados mostraron que el uso sistemático de métodos de evaluación del desempeño permitió mejorar la identificación de áreas. El aumento del desempeño general es el resultado del efecto positivo de esta sinergia en el negocio en su conjunto y en la calidad de los servicios públicos que presta.

Indicador: Frecuencia de evaluaciones de desempeño realizadas

Este indicador controla la frecuencia con la que se realizan las evaluaciones de rendimiento de los miembros del personal. Con la ayuda de evaluaciones más frecuentes, se puede preservar la transparencia y realizar ajustes. Ramírez y Quispe (2022) trataron de determinar cómo la frecuencia de las evaluaciones de rendimiento afectaba a la motivación y el compromiso de los miembros del personal. Según los resultados, los empleados experimentan mayores niveles de satisfacción laboral y rendimiento después de evaluar regularmente sus puntos fuertes y sus oportunidades de mejora.



Indicador: Porcentaje de empleados con evaluaciones satisfactorias

Esta métrica mide el porcentaje de empleados que han recibido elogios por su trabajo. Si el porcentaje es alto, significa que los empleados son competentes y están comprometidos con la misión de la empresa. Gómez y Vilca (2023) estudiaron la correlación entre las evaluaciones positivas del rendimiento y la retención de los empleados con mejor rendimiento. Las evaluaciones positivas se asociaron con mayores niveles de motivación de los empleados, lo que a su vez mejoró el rendimiento y disminuyó la rotación de personal, todo lo cual contribuyó a una administración pública más estable, según los resultados.

Indicador: evaluaciones de desempeño

Esta métrica determina si la escuela comprueba si los empleados reciben evaluaciones justas sobre su trabajo y, en caso afirmativo, cómo lo hace. La alineación de los empleados con los objetivos de la empresa y su capacidad para avanzar profesionalmente se ven reforzadas por evaluaciones de rendimiento bien estructuradas. En su investigación de 2022, Quispe y Medina investigaron el impacto en la calidad de la evaluación del rendimiento. Cuando los empleados reciben comentarios justos, objetivos y honestos, se sienten más motivados para dar lo mejor de sí mismos y ascender en la escala corporativa.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Acceso a la Información Pública

Es el privilegio de los habitantes a adquirir datos acerca de las acciones del gobierno, asegurando la transparencia y la responsabilidad de las entidades públicas.

3.3.2. Autonomía Organizacional

La habilidad de una organización para hacer elecciones de manera autónoma y autogestionarse sin interferencia externa, lo que facilita un ambiente de trabajo dinámico y proactivo.



3.3.3. Capacitación y Desarrollo del Personal

Se refiere a las acciones y programas diseñados para potenciar las competencias y destrezas de los trabajadores con el fin de potenciar las capacidades y capacidades de los empleados, contribuyendo a su crecimiento profesional y al desempeño organizacional.

3.3.4. Gestión de Recursos Humanos

Es el procedimiento de administrar el talento en una entidad, que abarca el reclutamiento, selección, formación, desarrollo y valoración del desempeño del equipo de trabajo orientada a potenciar tanto la eficiencia como la efectividad laboral.

3.3.5. Evaluación del Desempeño

Procedimiento sistemático en el que Se analiza el rendimiento de los empleados y se descubren fallos áreas de mejora y se define un plan de acción para potenciar su potencial.

3.3.6. Participación Ciudadana

Es el mecanismo mediante el cual la población interviene activamente en la definición y orientación de las decisiones de carácter político y administrativas, permitiendo que sus opiniones sean consideradas en la gestión pública.

3.3.7. Proceso de Selección y Contratación

Se trata del grupo de acciones orientadas a detectar, analizar y elegir de manera sistemática a los candidatos más idóneos para ocupar vacantes dentro de una organización, asegurando que cumplan con los requisitos establecidos.

3.3.8. Rendición de Cuentas

Es el procedimiento donde los encargados de la administración pública reportan acerca respecto al uso eficiente de los medios disponibles y los frutos cosechados gracias a su implementación y las conquistas alcanzadas a través de su empleo, respondiendo a la ciudadanía sobre su desempeño.



3.3.9. Satisfacción Laboral

Es el nivel al que los trabajadores se perciben felices y estimulados con sus tareas, Entorno laboral y ambiente laboral, influyendo en su rendimiento laboral y en la retención de talento.

3.3.10. Transparencia Gubernamental

Refleja la apertura y accesibilidad de los procesos y decisiones gubernamentales, permitiendo Los ciudadanos deben mantenerse al tanto de cómo se maneja la administración de los recursos fiscales y los procesos vinculados a la formulación de decisiones institucionales.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La transparencia gubernamental se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.

4.2. Hipótesis específicas

- Existe una vinculación significativa entre el acceso a la información pública y la gestión del personal en la Municipalidad Provincial de Azángaro – 2024.
- La rendición de cuentas se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Azángaro – 2024.
- Existe una relación significativa entre la participación ciudadana y la administración del talento humano en la Municipalidad Provincial de Azángaro – 2024.

4.3. Variables

V1. Transparencia gubernamental

V2. Gestión de recursos humanos

4.4. Operacionalización de variables

Tabla N°1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Transparencia gubernamental Gutiérrez, L. (2023)	Acceso a la información pública	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes de accesos a información respondida dentro del plazo legal Porcentaje de información sobre contrataciones y personal disponible en la plataforma de transparencia Nivel de satisfacción de los ciudadanos con la facilidad de accesos a la información 	Ordinal
	Rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"> Frecuencia de informes de gestión publicados por la municipalidad Número de audiencias públicas realizadas para la rendición de cuentas Porcentaje de asistencia ciudadana a eventos de rendición de cuentas 	
	Participación ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> Número de mecanismos de participación ciudadana implementados Nivel de participación de la población en los procesos de toma de decisiones Evaluación de la calidad y efectividad de los mecanismos de participación implementados 	
V2: Gestión de recursos humanos Salazar, D. (2022).	Proceso de Selección y Contratación	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo promedio para complementar un proceso de selección Porcentaje de contrataciones realizadas conforme a los requisitos establecidos por ley Nivel de transparencia percibido en los procesos de selección y contratación 	Ordinal
	Capacitación y desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> Número de horas de capacitación recibidas por el personal al año Porcentaje de personal que ha recibido capacitación relacionada con sus funciones Nivel de satisfacción del personal con los programas de capacitación ofrecidos 	
	Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Frecuencia de evaluaciones de desempeño realizadas Porcentaje de empleados con evaluaciones satisfactorias Evaluaciones de desempeños 	

Nota. diseño propio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativa.

Mediante un enfoque cuantitativo para simplificar la recopilación y el análisis de datos cuantitativos, se trató de comprender y aclarar la correspondencia entre la transparencia gubernamental y la gestión del talento humano. Este método se basa en la evaluación cuantitativa sistemática y exacta de variables y en el descubrimiento de asociaciones o relaciones causales entre ellas. (Pérez, 2020).

5.2. Método aplicado a la investigación

Deductivo.

Para establecer ciertas hipótesis, utilizamos un método denominado razonamiento deductivo. Para llevar a cabo este plan, utilizaremos marcos teóricos bien establecidos. Para respaldar estas afirmaciones, recopilamos y analizamos minuciosamente toda la información que pudimos encontrar. Mediante el uso de esta estrategia, se estableció una disposición sistemática y racional de las variables del estudio (Calderón, 2021).

5.3. Tipo de investigación

Básica.

Podemos afirmar que este estudio es muy importante porque nos ayudará a comprender los vínculos entre la transparencia gubernamental y la gestión de recursos humanos, y porque sentará las bases teóricas para futuras aplicaciones prácticas. (Pimienta y De la Orden, 2022).



5.4. Nivel de investigación

Correlacional.

Debido al alto nivel de correlación, fue posible estudiar la relación entre las variables manteniendo constantes sus rasgos individuales. Observar de manera eficiente la interacción el análisis de las variables dentro de su contexto real resulta clave para alcanzar el propósito del estudio investigación (Gómez, 2023).

5.5. Diseño de investigación

No experimental.

Se utilizaron entornos controlados debido a la naturaleza no experimental de la investigación. Dado que esta investigación no incluía la realización de experimentos, las variables independientes no se manipularon directamente. Mientras esto sucedía, los datos podían mantener su formato original durante todo el proceso de registro. (Ruiz, 2020).

5.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Cien empleados de la Municipalidad Provincial de Azángaro participaron en el estudio. La ejecución de sus procesos separados de política de transparencia continua y la gestión del talento humano son responsabilidades estrechamente relacionadas con estas personas.

3.6.2. Muestra

El cálculo del tamaño muestral se realizó utilizando una fórmula estadística, teniendo en cuenta una

población de 100 trabajadores

un nivel de confianza del 95 %

una proporción esperada de 0,5

un margen de error aceptado del 9 %.

Estos parámetros permitieron definir una muestra representativa adecuada para los fines del estudio.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5) \cdot 100}{(0.09)^2 \cdot (100 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}$$
$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.25 \cdot 100}{0.0081 \cdot 99 + 3.8416 \cdot 0.25}$$
$$n = \frac{96.04}{0.8019 + 0.9604} = \frac{96.04}{1.7623} \approx 54.5$$

$$n = 55$$

5.7. Técnicas e instrumento

3.7.1. Técnica

La técnica seleccionada para recolectar información fue la aplicación de encuestas estructuradas, debido a su eficacia en estudios cuantitativos.

3.7.2. Instrumento

La herramienta empleada para implementar la técnica seleccionada fue un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para recoger datos relevantes sobre las variables del estudio.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

3.8.1. Confiabilidad

Con el propósito de evaluar la consistencia interna del cuestionario aplicado, se recurrió al coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos valores obtenidos se detallan en la tabla siguiente.

Tabla N°2*Índice de confiabilidad del cuestionario aplicado*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	55

Fuente: Elaboración realizada por el autor.

Explicación gráfica:

El coeficiente obtenido (0,771) Evidencia que el instrumento presenta un grado de fiabilidad adecuado, ya que supera el umbral mínimo de 0,7 recomendado para estudios sociales.

3.8.2. Validez

Los expertos en la materia utilizaron criterios de evaluación para confirmar que el contenido del instrumento era legítimo. Con el fin de garantizar que los ítems fueran coherentes y pertinentes para los objetivos y las variables de la investigación, estos expertos también examinaron la pertinencia y la coherencia de los ítems con respecto a las variables del estudio.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Gracias a ello, Todos los datos recopilados en las encuestas pudieron procesarse de forma minuciosa y exhaustiva. Esto fue posible gracias al análisis de los datos de la encuesta con el programa estadístico SPSS versión 25.

5.10. Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis se adoptó un nivel de significancia del 5 % ($\alpha = 0,05$). En función del valor p obtenido en cada prueba, se determinó la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

- Planteamiento de la HG

H0: La transparencia gubernamental no se relaciona significativamente con la gestión

de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.

H1: La transparencia gubernamental se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro – 2024.

- *Estudio numérico.*

Tabla N°3

Medición de la relación entre variables de la HG a través del estadístico Tau-b.

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,584	,036	14,646	,001
N de casos válidos		55			

Fuente: Elaboración realizada por el autor.

- P-valor

La hipótesis nula (H0) sigue siendo cierta si se supera el umbral alfa establecido. Por el contrario, si el valor p es inferior al nivel alfa, se acepta la hipótesis nula (H1). Esto muestra una discrepancia estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

- Decisión

La tabla 3 confirma que los datos estadísticos son sólidos y fiables, ya que muestran que se ha alcanzado un valor significativo de 0,001. Con esta información, podemos explorar con mayor confianza la hipótesis alternativa (H2) en el contexto de la organización de la Municipalidad Provincial de Azángaro - 2024. Este hallazgo se suma a la creciente cantidad de pruebas que sugieren una posible relación estadísticamente significativa entre la rendición de cuentas del gobierno y la gestión de los recursos humanos.

- Planteamiento de HE1

H0: El acceso a la información pública no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.

H1: El acceso a la información pública se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.

- *Estudio numérico.*

Tabla N°4

Medición de la relación entre variables de la HE1 a través del estadístico Tau-b.

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,595	,038	16,203	,001
N de casos válidos		55			

Fuente: Elaboración realizada por el autor.

- P-valor

La hipótesis nula H0 sigue siendo válida en el caso de que se supere el umbral alfa predefinido. Sin embargo, si el valor p es inferior al nivel alfa, entonces la hipótesis nula (H1) está justificada. Existe una diferencia notable en los factores que se estudiaron, ya que esto muestra.

- Decisión

La tabla 4 El hallazgo está respaldado por una sólida evidencia estadística, ya que el valor de significación es 0,001. Estos datos respaldan la hipótesis nula (H1), que afirma que la disponibilidad de información pública está estrechamente relacionada con la gestión del capital

humano. Estas cifras se muestran en el marco de la estructura institucional de la Municipalidad Provincial de Azángaro - 2024.

- Planteamiento de HE2

H0: La rendición de cuentas no se relaciona significativamente la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.

H1: La rendición de cuentas se relaciona significativamente la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024.

- *Estudio numérico.*

Tabla N°5

Medición de la relación entre variables de la HE2 a través del estadístico Tau-b.

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,389	,065	5,873	,001
N de casos válidos		55			

Fuente: Elaboración realizada por el autor

- P-valor

Por lo tanto, cuando se supera el nivel alfa preestablecido, la hipótesis nula (H0) sigue siendo válida. Lo contrario también es cierto: si el valor p es inferior al nivel de significación alfa, entonces la hipótesis se demuestra alternativa (H1), lo que pone de manifiesto una discrepancia estadísticamente significativa entre las variables examinadas.

- Decisión

Las pruebas aquí presentadas respaldan la hipótesis nula (H1), que afirma que la disponibilidad de información pública está estrechamente relacionada con la gestión del capital humano. En el marco del Municipio Provincial de Azángaro - 2024, se ofrecen las siguientes cifras.

- Planteamiento de HE3

H0: La participación ciudadana no presenta una relación significativa con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Azángaro durante el año 2024.

H1 Los estándares de desempeño guardan una relación directa y significativa con la participación ciudadana en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Azángaro durante el año 2024

- *Estudio numérico.*

Tabla N°6

Medición de la relación entre variables de la HE3 a través del estadístico Tau-b.

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,390	,056	6,754	,001
N de casos válidos		55			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Al exceder el nivel alfa establecido, rechazar la hipótesis nula (H0) sería un error. Por el contrario, si el valor de significación es inferior al nivel alfa, entonces la hipótesis alternativa



(H1) se considera correcta., lo que pone de manifiesto una discrepancia estadísticamente significativa entre las variables examinadas.

- Decisión

Existe una correlación estadística muy alta, como se observa en la tabla 6, donde el nivel de significación fue de 0,001. Con estos datos, podemos afirmar que H_1 , la hipótesis alternativa, es correcta: en la Municipalidad Provincial de Azángaro - 2024, existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión del capital humano y la participación ciudadana activa.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Este segmento expone los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico, los cuales contribuyen a resolver los objetivos establecidos en el estudio. Los datos han sido estructurados en tablas y representaciones gráficas que favorecen su análisis, lectura y posterior interpretación.

Tabla N°7

Verificación de la conformidad de los datos con la distribución normal

	Kolmogórov Smirnov		
	Estadística	gl.	Sig.
Transparencia Gubernamental	,066	55	,044
Gestión de recursos Humanos	,059	55	,034

Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Resumen analítico del diagrama presentado:

La tabla 7 Según la tabla 7, la primera variable es estadísticamente significativa con un valor de 0,044, mientras que la segunda variable es estadísticamente significativa con un valor de 0,034. La presentación de estos datos es la indicada anteriormente. El hecho de que la segunda variable satisfaga la hipótesis de normalidad demuestra que la primera variable no lo



hace. Como método estadístico, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para estudiar la correlación entre las variables en el análisis de asociación entre las variables (Rho) para el análisis correspondiente. Los resultados constituyeron la base de esta elección.

Tabla N°8

Baremo de correlaciones

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Correlaciones extraídas de la obra de Hernández y colaboradores (2014), según lo indicado en la tabla.

Tabla N° 9

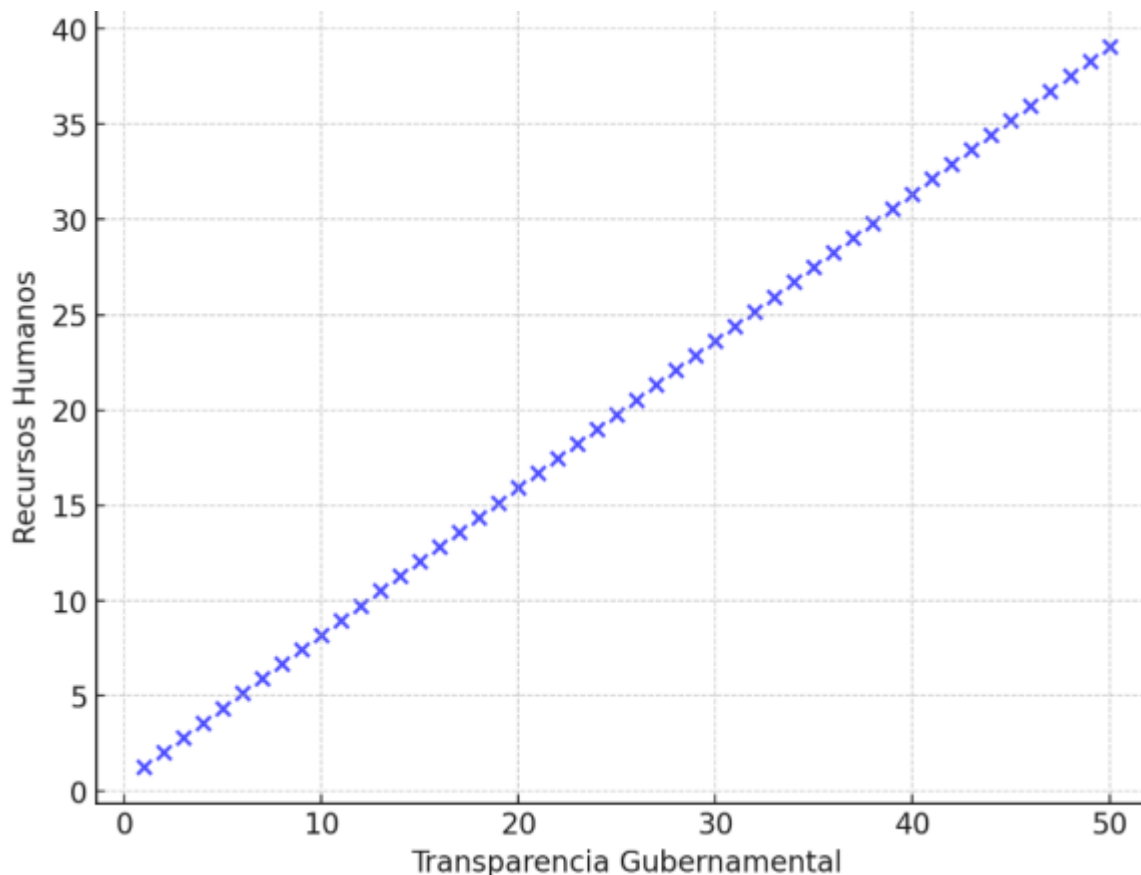
Correlación entre Transparencia gubernamental y Recursos humanos

			Correlaciones	
			Transparencia gubernamental	Recursos humanos
Rho de Spearman	Transparencia gubernamental	Coefficiente de correlación	1,000	,771
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	Recursos humanos	Coefficiente de correlación	,771	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Figura N°1

Gráfico de correlación entre Transparencia gubernamental y Recursos humanos



Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Resumen analítico del diagrama presentado:

Los datos de la tabla 9 muestran que existe una asociación de Spearman de 0,771 entre la transparencia gubernamental y la gestión del talento humano. Cuando se tienen en cuenta ambos ámbitos, se produce un flujo de energía positivo y abundante entre ellos. La gestión de los recursos humanos podría mejorarse con una mayor transparencia en los organismos gubernamentales, lo que daría lugar a una publicación más eficiente de las ofertas de empleo y a una mejor formación del personal. La muestra analizada (N = 55) mostró una correlación estadísticamente significativa ($p = 0,001$ en ambos lados), que es inferior al criterio alfa umbral de 0,05. Ser abierto y honesto es un requisito previo para cualquier administración que quiera que sus ciudadanos confíen en ella. Además de implementar métodos eficientes de gestión de recursos humanos, debe fomentar una cultura organizativa que priorice el libre flujo de información.

Tabla N°10

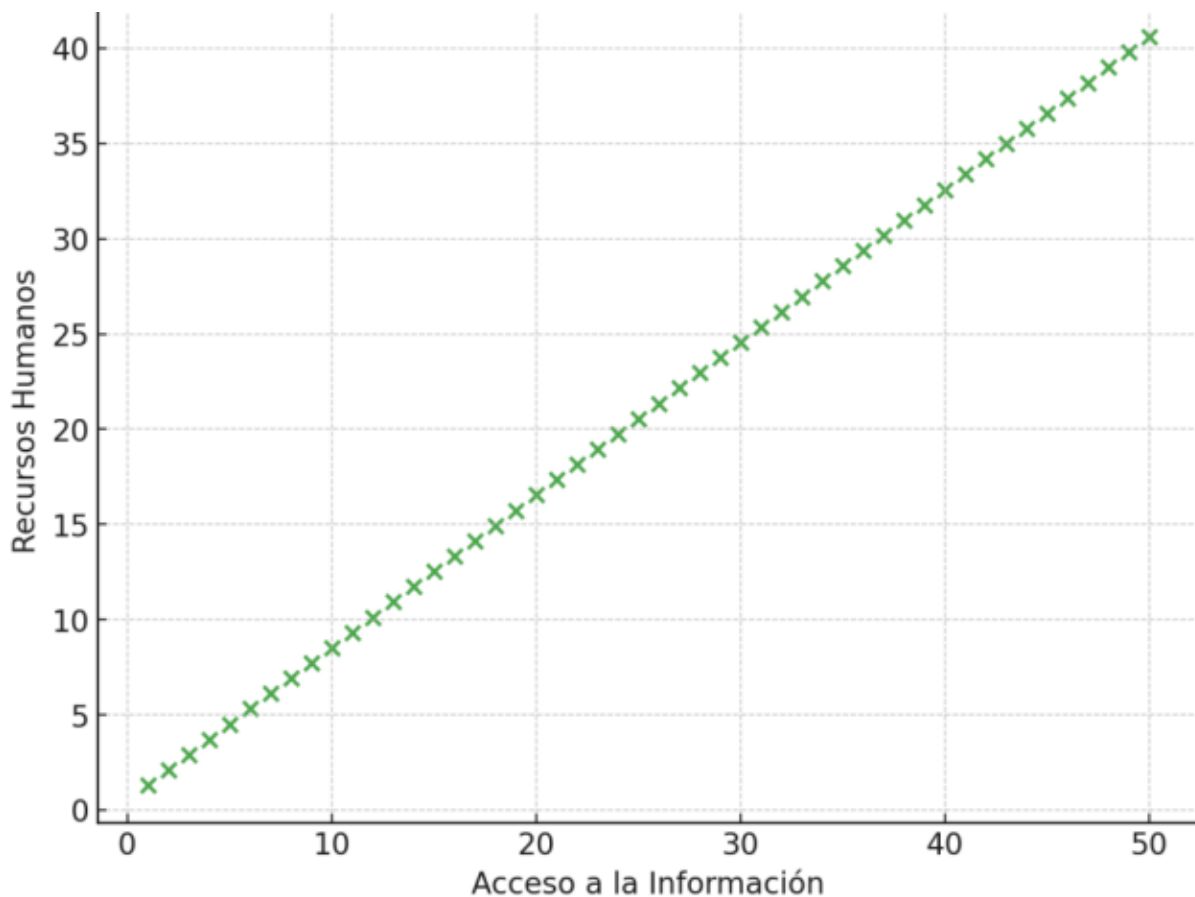
Correlación entre Acceso a la información y Recursos humanos

		Correlaciones		
			Acceso a la información	gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Acceso a la información	Coefficiente de correlación	1,000	,802
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
gestión de recursos humanos	gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,802	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Figura N°2

Gráfico de correlación entre Acceso a la información y gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Resumen analítico del diagrama presentado:

En la tabla 10 Se presentan los resultados del análisis de correlación de Spearman. El coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el acceso a la información pública fue de 0,802. Existe una fuerte correlación positiva entre ambas opciones. Las instituciones públicas desempeñan un papel importante en la mejora de la gestión del talento humano cuando hacen que la información sea más accesible y transparente para todos. Los procesos ágiles, más abiertos y orientados a los resultados son prueba de ello. El campo de la gestión de recursos humanos ha avanzado mucho con este desarrollo. Ya se ha mencionado que esta asociación es estadísticamente significativa dentro de la muestra ($N = 55$), y el hecho de que el nivel de significación bilateral resultante ($p = 0,001$) sea inferior al umbral alfa de



0,05 respalda aún más esta afirmación. Por lo tanto, es razonable concluir que facilitar el acceso a la información es un componente fundamental para crear una cultura corporativa de confianza y mejorar la gestión de las personas.

Tabla N°11

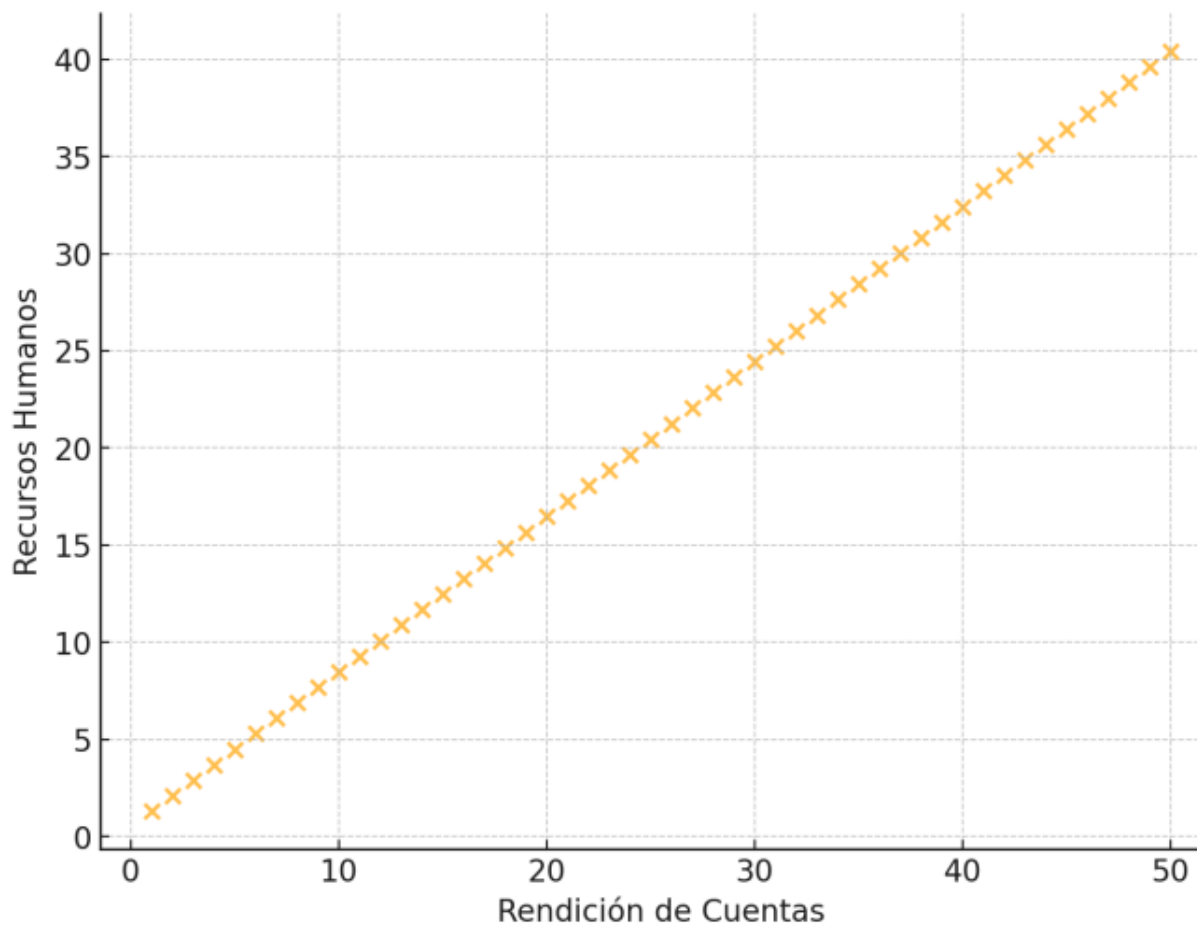
Correlación entre Rendición de cuentas y gestión de recursos humanos

Correlaciones			Rendición de cuentas	gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Rendición de cuentas	Coeficiente de correlación	1,000	,798
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,798	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Figura N°3

Gráfico de correlación entre Rendición de cuentas y gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Resumen analítico del diagrama presentado:

La tabla 11 El análisis de correlación de Spearman entre la rendición de cuentas y la gestión de recursos humanos arrojó un coeficiente de 0,798. Una conclusión razonable que se puede extraer de estos datos es que las dos variables están relacionadas positivamente. Teniendo esto en cuenta, se podría deducir que las organizaciones públicas pueden mejorar sus procesos de gestión de recursos humanos creando sistemas de contabilidad más transparentes y eficaces. La implementación de este ajuste dará lugar a procesos más fáciles de comprender y seguir, así como más acordes con los objetivos de la organización. Con un nivel de significación bilateral ($p = 0,001$) inferior al alfa actual (0,05), esta relación también es



estadísticamente plausible dentro de la muestra estudiada (N = 55). La rendición de cuentas es fundamental para mejorar las prácticas de gestión del capital humano y generar confianza en la empresa.

Tabla N°12

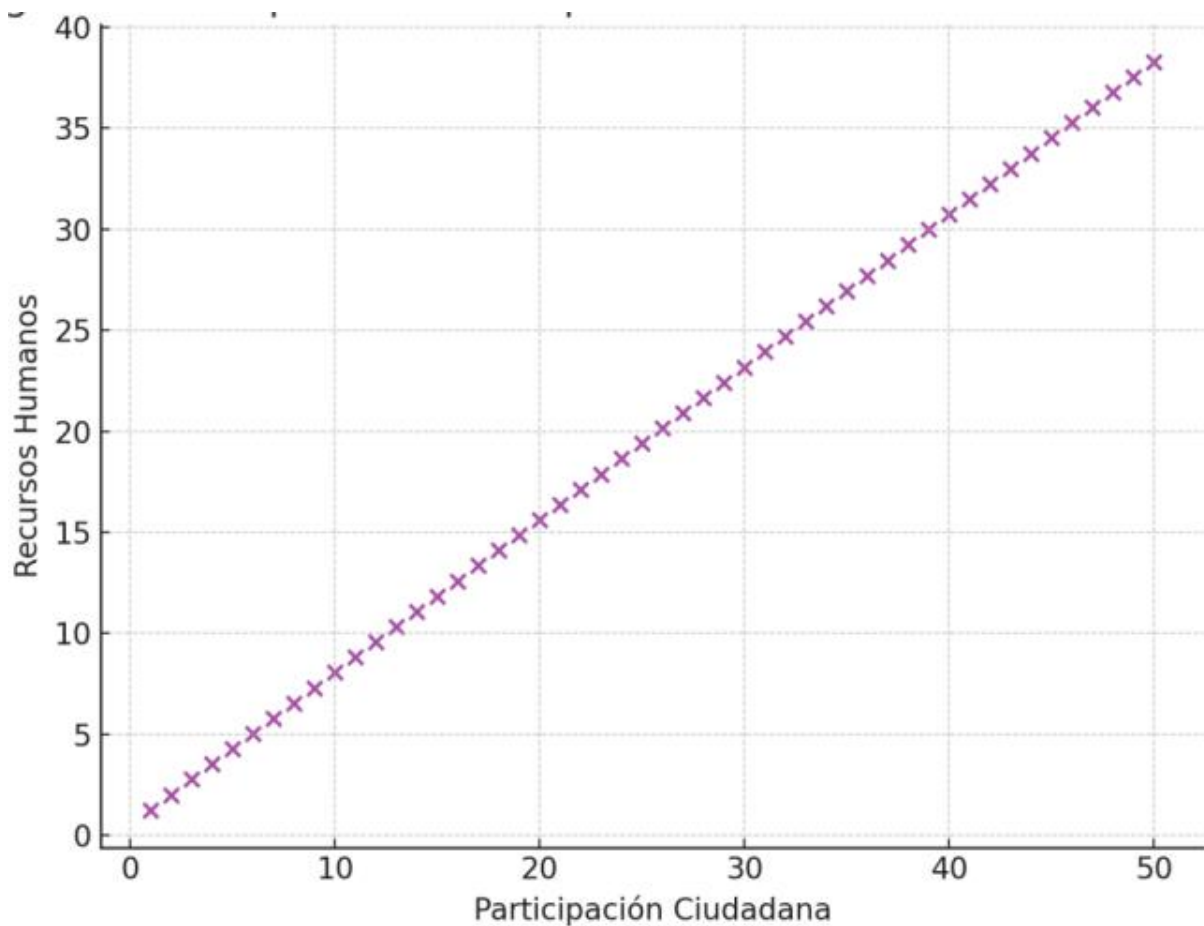
Correlación entre Participación ciudadana y gestión de recursos humanos

Correlaciones			Participación ciudadana	Gestión de Recursos humanos
Rho de Spearman	Participación ciudadana	Coeficiente de correlación	1,000	,758
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	Gestión de Recursos humanos	Coeficiente de correlación	,758	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Figura N°4

Gráfico de correlación entre ciudadana y gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración realizada por el autor a partir de los datos obtenidos.

Resumen analítico del diagrama presentado.

Según los datos que figuran en el cuadro 12, se observó que la gestión del talento humano y la participación ciudadana tenían un valor de correlación de Spearman de 0,756. Motivar a los funcionarios públicos para que participen más activamente en las operaciones institucionales es un método probado y comprobado para mejorar la gestión de los recursos humanos en el sector público. Teniendo en cuenta la información presentada, se puede llegar a la conclusión de que, en general, la gestión de los recursos humanos está mejorando. Esto apunta a un aumento de la transparencia, la autenticidad y la eficiencia en los procesos. El tamaño de la muestra, mayor de lo esperado ($N = 55$), da credibilidad a la idea de que la



correlación es real desde el punto de vista estadístico (valor de significación bilateral, $p = 0,006$), lo que refuerza la veracidad de la asociación encontrada. Por lo tanto, todo plan de gestión de recursos humanos bien ejecutado debe incluir el fomento de la participación pública y el fortalecimiento de la relación de la organización con sus constituyentes.

6.2. Discusión de resultados

Las investigaciones realizadas en la Municipalidad Provincial de Azángaro han demostrado que existe una correlación entre una administración abierta y honesta y la eficacia en la gestión de los recursos humanos. Este vínculo pone de relieve la conexión entre ambas características en el entorno institucional estudiado. Los resultados coinciden con los de Gutiérrez (2023), quien sostiene que es necesario contar con procesos internos sólidos para que las instituciones mantengan su transparencia, especialmente en cuanto al manejo del capital humano. Al instaurar enfoques sistemáticos para la contratación, la incorporación y la evaluación del rendimiento, se puede crear un ambiente que facilite la difusión de información de una manera comprensible y accesible para todas las partes implicadas.

Del mismo modo, se ha demostrado que la eficacia de los responsables de los canales controlados por el gobierno está estrechamente relacionada con la eficiencia con la que el público utiliza y recibe estos datos. Las conclusiones de su estudio dan credibilidad a esta idea, tal y como afirma Ramírez (2022). Él sostiene que la transparencia no es solo una política, sino más bien un hábito continuo que depende del conocimiento y la atención de los empleados responsables de su implementación.

El compromiso y la satisfacción de los trabajadores aumentan cuando la ciudad implementa mecanismos sistemáticos de evaluación y presentación de informes relacionados con la rendición de cuentas. El gobierno local siempre parece cometer este error cuando utiliza estos procedimientos. Salazar (2022) ha destacado este impacto y sostiene que una cultura que prioriza la transparencia y la participación de los empleados en la evaluación conduce para



lograr un mejor manejo del personal. Los trabajadores se sienten más comprometidos con su trabajo cuando saben que forman parte de un sistema que discute abiertamente los aspectos positivos y negativos de sus funciones.

Por último, pero no menos importante, el elemento de participación ciudadana demostró que es posible aumentar la participación pública mediante la formación y la escucha activa en la gestión del personal. Los equipos municipales que han recibido formación no solo prestan un mejor servicio al público, sino que también promueven estrategias de participación comunitaria que fomentan la confianza entre los residentes, como mencionan Martínez y Herrera (2022). La llamada a la acción es solo la mitad de la ecuación; también es necesario contar con un grupo comprometido para aumentar la participación en el discurso social.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Según los resultados del estudio, existe una correlación fuerte y positiva ($Rho = 0,771$) entre la transparencia administrativa y la eficacia de la gestión de los recursos humanos. La asignación de responsabilidades, la formación continua y las técnicas de evaluación del rendimiento mejoran cuando las instituciones promueven procesos transparentes a todos los niveles y refuerzan su estructura interna. Estos hallazgos están respaldados por la investigación. Esta armonía contribuye a lograr tres cosas: una cultura organizativa asentada en principios éticos, la intimidad y el compromiso con un servicio público responsable y comprometido.

SEGUNDA. Se observó una asociación positiva extremadamente fuerte entre el acceso a la información pública y este resultado, como lo demuestra un coeficiente de correlación (Rho) de 0,802. Según nuestra investigación, todos los miembros de un equipo obtienen mejores resultados cuando pueden acceder a información de dominio público, oportuna y fácilmente accesible. Una gestión más organizada, orientada a objetivos y coherente con los conceptos de responsabilidad institucional es el sello distintivo de una gestión basada en los principios de transparencia.

TERCERA. Otra prueba de la relevancia de la variable de rendición de cuentas es la correlación significativa y positiva que ha mostrado con la gestión del capital humano ($Rho = 0,798$). Este hallazgo muestra que los procesos de gestión del personal del sector público se fortalecen cuando se establecen mecanismos de rendición de cuentas abiertos y organizados. Este resultado también fomenta procesos bien organizados y responsables que están en consonancia con los objetivos de la institución. Tanto las operaciones internas de la institución como la interacción entre las personas y la institución mejoran gracias a estas técnicas, que también conducen a una mayor eficiencia y claridad en toda la gestión. Una forma de aumentar



la aceptación de los objetivos de la organización es hacer que ustedes participen en estos procesos.

CUARTA. Por último, El estudio confirmó una fuerte relación positiva ($Rho = 0,756$) entre la participación pública y la gestión de los recursos humanos. Se observaron correlaciones significativas y positivas entre las variables. Las conclusiones extraídas de este estudio proporcionan pruebas concluyentes de que la gestión del talento humano se beneficia de la participación pública en la toma de decisiones y la ejecución de las iniciativas gubernamentales. Estos efectos favorecen entornos de trabajo más participativos y cooperativos, comprometidos con el bienestar colectivo y la responsabilidad social de la fuerza laboral.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. Con el fin de reforzar las políticas de apertura institucional, se ha recomendado que el director establezca procesos transparentes para la gestión del personal. Además de reforzar la reputación de fiabilidad del municipio, el establecimiento de directrices internas que refuercen la transparencia, la integridad y la confianza pública comunicación abierta en el lugar de trabajo contribuirá a consolidar la identidad de la institución como defensora de los ideales del servicio público.

SEGUNDA. La dirección debe garantizar que la información pública sea visible y fácilmente accesible, y también debe proporcionar formación continua a los empleados sobre cómo comunicarse de manera eficaz dentro de la institución y gestionar los documentos. Es posible mejorar la opinión pública y aumentar la eficiencia administrativa de manera igualmente eficaz mediante el uso de plataformas digitales de fácil acceso y personal que haya recibido la formación adecuada.

TERCERA. La dirección debe establecer un marco de responsabilidad a largo plazo que fomente la contribución del personal en la circulación de resultados y la evaluación de objetivos. La implementación de este método tiene como resultado la mejora de los procedimientos internos, una mayor responsabilidad por parte de cada departamento y un ambiente de trabajo más colaborativo que respalda las metas clave de la organización.

CUARTA. Es competencia de los directivos instaurar programas internos que formen a los profesionales de recursos humanos y amplíen sus conocimientos en este ámbito. Estas actividades pueden utilizarse para mejorar las oportunidades existentes de participación pública sostenida y fructífera. Instruir a los miembros del personal para que participen en conversaciones con más frecuencia, escuchen con atención y respondan con empatía puede ayudar a la organización a conectar mejor con la comunidad y aumentar su compromiso con las cuestiones sociales.



REFERENCIAS

- Calderón, R. (2021). *Método deductivo en investigaciones sociales*. Editorial Ciencias del Saber.
- Fernández, C., & López, A. (2023). *Clima organizacional y calidad institucional en gobiernos locales*.
- García, R., & López, M. (2022). *Gestión transparente y desempeño laboral en municipalidades distritales del Perú*. Editorial Académica del Pacífico.
- García, S., & Quispe, D. (2023). *Clima laboral y eficiencia institucional en gobiernos regionales del sur del Perú*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Gómez, A. (2023). *Diseños correlacionales en estudios públicos*.
- Gómez, J., & Fernández, L. (2021). *Contratación pública conforme a la ley y percepción ciudadana*. Instituto Nacional de Administración Pública.
- Gómez, M., & Ramírez, E. (2021). *Audiencias públicas y confianza ciudadana en gobiernos regionales*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Gómez, M., & Ramírez, E. (2022). *Transparencia y percepción ciudadana en la gestión pública peruana*. Universidad Nacional de Piura.
- Gómez, M., & Ramírez, J. (2023). *Evaluación del desempeño y motivación laboral en municipalidades peruanas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gómez, M., & Vilca, R. (2022). *Participación ciudadana y mejora en la gestión municipal*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Gutiérrez, L. (2023). *Portales de transparencia y percepción ciudadana en municipios mexicanos*. Instituto Nacional de Transparencia.
- López, A., & García, M. (2022). *Acceso a la información pública y confianza ciudadana*. Universidad Nacional del Centro del Perú.



- López, C., & Fernández, P. (2021). *Transparencia en la contratación pública y percepción institucional*. Universidad Nacional de San Agustín.
- López, C., & García, E. (2023). *Selección de personal y clima organizacional en gobiernos locales*. Universidad Nacional del Altiplano.
- López, C., & Paredes, R. (2021). *Capacitación laboral y desempeño en entidades públicas regionales*.
- López, D., & Quispe, H. (2023). *Transparencia y productividad en municipalidades provinciales de Puno*. Universidad Nacional del Altiplano.
- López, J., & Ramírez, E. (2022). *Políticas de transparencia y confianza pública en gobiernos municipales*. Universidad Andina del Cusco.
- López, J., & Ramírez, E. (2021). *Participación ciudadana y toma de decisiones públicas*.
- Martínez, V., & Herrera, S. (2022). *Gestión de recursos humanos y fortalecimiento organizativo en gobiernos locales*. Instituto Iberoamericano de Administración Pública. Obtenido de <https://repositorio.iiap.org/publicaciones/gestion-rh-2022>
- Medina, T., & Quispe, R. (2021). *Eficiencia operativa y transparencia gubernamental en recursos humanos*. Universidad Nacional de Piura.
- Paredes, R., & Flores, M. (2023). *Transparencia y clima laboral en la Municipalidad Provincial de Puno*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Pérez, M., & Fernández, D. (2021). *Capacitación y desarrollo profesional en el sector público*.
- Pérez, M., & Ramírez, L. (2021). *Confianza ciudadana y transparencia gubernamental en el Perú*.
- Pimienta, R., & De la Orden, A. (2022). *Investigación básica en ciencias administrativas*. Fondo Editorial Académico.
- Quispe, D., & López, C. (2023). *Transparencia y eficacia en políticas públicas peruanas*. Universidad Nacional del Altiplano.



- Quispe, H., & Mamani, L. (2022). *Impacto de la transparencia en recursos humanos en gobiernos locales del sur peruano*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Quispe, J., & Medina, R. (2022). *Evaluación del desempeño y motivación en entidades estatales*. Universidad Nacional de Juliaca.
- Quispe, J., & Paredes, C. (2022). *Asignación transparente de personal y eficiencia operativa en gobiernos locales asiáticos*. Instituto Internacional de Estudios Comparados.
- Quispe, R., & Torres, F. (2021). *Participación ciudadana y toma de decisiones gubernamentales*.
- Quispe, Y., & Vilca, L. (2022). *Evaluación del desempeño en municipalidades peruanas*. Universidad Nacional de Puno.
- Ramírez, E. (2022). *Transparencia como práctica institucional cotidiana*.
- Ramírez, J., & Fernández, A. (2022). *Mecanismos de participación ciudadana y gestión inclusiva*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Ramírez, L., & López, C. (2023). *Retención de talento y políticas transparentes en el sector público peruano*. Universidad Nacional de Piura.
- Ramírez, L., & Medina, R. (2022). *Desempeño organizacional y recursos humanos en el sector público*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Ramírez, T., & Quispe, A. (2022). *Percepción de transparencia en procesos de selección pública*.
- Ramírez, T., & Quispe, D. (2023). *Satisfacción ciudadana y facilidad de acceso a la información pública*.
- Ruiz, G. (2020). *Diseños no experimentales en la investigación social*. Editorial Científica del Sur.
- Salazar, D. (2022). *Ambiente laboral y competencias gerenciales en la administración estatal peruana*.



- Torres, M., & Flores, A. (2022). *Selección de personal y clima laboral en municipalidades peruanas*.
- Vilca, C., & García, J. (2022). *Transparencia pública y retención del talento en la región de Puno*.
- Vilca, L., & López, A. (2022). *Capacitación y eficiencia operativa en el sector público peruano*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Vilca, L., & Paredes, J. (2022). *Publicación de informes y percepción de transparencia municipal*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Vilca, L., & Quispe, R. (2022). *Rendición de cuentas y mejora en servicios públicos del Perú*. Universidad Nacional de Juliaca.



ANEXOS



Matriz de consistencia

TITULO: TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO - 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la transparencia gubernamental y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre la transparencia gubernamental y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La transparencia gubernamental se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024</p>	<p>VARIABLE 1 TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL</p> <p>DIMENSIÓN: Acceso a la información pública</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes de acceso a información respondidas dentro del plazo legal Porcentaje de información sobre contrataciones y personal disponible en la plataforma de transparencia Nivel de satisfacción de los ciudadanos con la facilidad de acceso a la información 	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental-transversal.</p> <p>Población: 100 pobladores de la</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el acceso a la información pública y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la rendición de cuentas y la gestión de recursos humanos</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre el acceso a la información pública y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024</p> <p>Determinar la relación entre la rendición de cuentas y la gestión de recursos humanos</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>El acceso a la información pública se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024</p> <p>La rendición de se relaciona significativamente la gestión de recursos humanos en la</p>	<p>DIMENSIÓN: Rendición de cuentas</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Frecuencia de informes de gestión publicados por la municipalidad Número de audiencias públicas realizadas para la rendición de cuentas Porcentaje de asistencia ciudadana a eventos de rendición de cuentas <p>DIMENSIÓN: Participación ciudadana</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de mecanismos de participación ciudadana implementados Nivel de participación de la población en los procesos de toma de decisiones Evaluación de la calidad y efectividad de los mecanismos de participación implementados 	<p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental-transversal.</p> <p>Población: 100 pobladores de la</p>



<p>en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la participación ciudadana y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024?</p>	<p>en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024</p> <p>Determinar la relación entre la participación ciudadana y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024</p>	<p>municipalidad provincial de Azángaro - 2024</p> <p>La participación ciudadana se relaciona significativamente la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Azángaro - 2024</p>	<p>VARIABLE 2: Gestión de recursos humanos DIMENSIÓN: Proceso de Selección y Contratación INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo promedio para completar un proceso de selección • Porcentaje de contrataciones realizadas conforme a los requisitos establecidos por ley • Nivel de transparencia percibido en los procesos de selección y contratación <p>DIMENSIÓN: Capacitación y desarrollo del personal INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de horas de capacitación recibidas por el personal al año • Porcentaje de personal que ha recibido capacitación relacionada con sus funciones • Nivel de satisfacción del personal con los programas de capacitación ofrecidos <p>DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia de evaluaciones de desempeño realizadas • Porcentaje de empleados con evaluaciones satisfactorias • evaluaciones de desempeño 	<p>Provincia de Azángaro</p> <p>Muestra: 55 pobladores.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota. Elaboración propia.



Matriz de datos

VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12	VAR13	VAR14	VAR15	VAR16	VAR17	
1	4	5	3	5	5	2	3	3	3	5	4	3	5	2	5	1	3
2	4	2	4	5	1	4	2	5	4	1	1	3	3	2	5	5	1
3	4	4	3	4	4	1	3	5	3	5	1	2	4	1	4	5	4
4	4	2	2	1	2	5	2	4	4	4	6	5	3	1	1	3	1
5	4	2	4	2	2	4	5	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4
6	1	5	5	2	5	2	1	4	4	4	5	1	5	5	4	3	5
7	1	1	1	1	4	3	3	1	3	3	1	3	5	2	4	2	4
8	2	1	4	1	4	2	1	5	3	4	3	3	1	3	4	5	1
9	5	3	1	5	2	3	1	2	2	4	5	3	1	4	1	4	2
10	5	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	2	2	5	4	5	3
11	1	5	4	4	4	4	4	3	2	4	1	1	1	1	4	1	1
12	3	1	4	5	1	3	3	1	5	1	3	2	4	3	1	4	4
13	1	4	1	1	2	4	4	2	3	1	5	1	1	3	5	1	1
14	1	2	2	4	5	1	1	3	2	5	4	2	4	3	4	2	2
15	3	1	5	4	2	3	1	1	4	3	5	3	4	4	1	3	5
16	3	4	3	2	3	3	4	4	1	1	2	1	3	4	3	4	2
17	1	1	2	2	3	4	2	1	4	4	1	2	1	4	2	1	2
18	5	5	3	1	1	3	3	3	4	1	4	3	1	4	4	5	4
19	4	3	1	3	1	5	2	2	2	3	5	1	4	1	1	5	5
20	4	1	5	4	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1
21	2	5	1	4	1	5	4	5	3	4	3	1	1	4	4	1	1
22	4	5	5	3	4	1	5	5	1	5	3	4	1	4	4	2	2
23	5	5	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	5	5
24	2	1	1	1	3	5	2	2	3	2	1	5	4	2	4	3	2
25	1	4	5	4	1	4	3	4	2	2	3	1	2	5	3	1	1
26	2	2	1	4	2	3	4	5	1	5	4	4	4	5	3	4	5
27	4	5	4	3	4	5	2	4	2	3	1	3	4	2	4	2	3
28	2	5	2	5	1	4	5	1	2	2	1	2	1	5	5	2	2

VAR18	VAR19	VAR20	VAR21	VAR22	V1	V2	D1
3	4	2	3	3	52	25	20
4	1	5	2	5	41	26	16
4	4	4	4	2	45	29	17
4	2	5	2	4	42	22	15
2	3	3	2	5	44	24	16
2	5	1	3	2	50	27	18
2	5	5	5	1	30	27	13
4	2	1	3	1	38	21	15
3	5	5	1	4	43	23	16
2	3	2	5	2	57	26	21
5	4	3	4	1	37	23	14
1	3	5	5	4	38	27	15
4	4	4	3	5	32	27	13
1	5	4	2	5	40	24	15
5	3	5	1	1	44	25	17
4	5	2	3	3	39	28	15
5	1	3	2	4	31	20	12
2	2	4	2	5	41	28	16
2	1	2	3	2	39	21	15
2	1	4	3	1	43	17	16
3	5	5	1	2	43	20	14
1	1	1	1	5	49	15	16
1	3	4	2	5	35	25	16
2	5	1	3	5	32	23	12
5	1	4	2	5	42	22	15
1	1	1	1	3	44	19	14
3	2	2	1	3	48	20	17
4	5	5	2	1	39	25	16



Instrumento

Cuestionario

Escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÍTEMS		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Vr. 1. Transparencia gubernamental	Dimensión 1. Acceso a la información pública					
	1. La municipalidad responde las solicitudes de acceso a la información dentro del plazo legal.					
	2. La información sobre contrataciones y personal está disponible en la plataforma de transparencia.					
	3. Los ciudadanos pueden acceder fácilmente a la información pública ofrecida por la entidad.					
	Dimensión 2. Rendición de cuentas					
	4. La municipalidad publica regularmente informes de gestión.					
	5. Se realizan audiencias públicas para rendir cuentas a la ciudadanía.					
	6. Existe buena participación de la ciudadanía en las actividades de rendición de cuentas.					
	Dimensión 3. Participación ciudadana					
	7. Se han implementado mecanismos para promover la participación ciudadana.					
8. La población participa activamente en los procesos de toma de decisiones.						



	9. Los mecanismos de participación aplicados son efectivos y de buena calidad.				
Vr. 2. Gestión de recursos humanos	Dimensión 1. Proceso de Selección y Contratación				
	10. El proceso de selección de personal se realiza en un tiempo razonable.				
	11. Las contrataciones cumplen con los requisitos legales establecidos.				
	12. Los procesos de selección y contratación son percibidos como transparentes.				
	Dimensión 2. Capacitación y desarrollo del personal				
	13. El personal recibe capacitaciones adecuadas durante el año.				
	14. Las capacitaciones que se brindan están relacionadas con las funciones del personal				
	15. El personal se siente satisfecho con los programas de capacitación ofrecidos.				
	Dimensión 3. Evaluación del desempeño				
	16. Se realizan evaluaciones de desempeño de forma periódica				
	17. La mayoría de los trabajadores obtiene resultados satisfactorios en sus evaluaciones.				
	18. Las evaluaciones permiten identificar áreas de mejora en el desempeño del personal.				



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TÍTULO:

TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO - 2024

I. ASPECTO DE EVALUACIÓN

Experto: Dr. Leopoldo Wenceslao cari condori

Profesión: Licenciado en Administración

Cargo actual: Decano

Grado académico: Doctor

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

INDICADORES	CRITERIOS	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos			X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGÍA	Está relacionado con los procedimientos de investigación				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y apropiado para la investigación			X		

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julia Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lenin (2015, p.217).

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \dots$

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

IV. RESOLUCIÓN

a. **Aprobado** ($C \geq 75\% = 0.75$)

b. **Desaprobado** ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha:

Firma:

Firma del experto
02389341



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 11/09/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: KAREN ERIKA MAYTA CCUNO

Dirección: JR. LAMPA 205 BARRIO ALIANZA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71922561

Teléfono: 910585889 email: karen3221e@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): TRANSPARENCIA, GUBERNAMENTAL, GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

11 de setiembre del 2025

Fecha