

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL



**LA INNOVACIÓN ABIERTA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA
MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OBTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA:

CLAUDIO SANCHEZ SILVIA PIERINA

ASESORA:

DRA. CESPEDES AGUIRRE LOURDES

HUÁNUCO- PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, a mi esposo y a mis padres, que me dieron todo su amor y apoyo durante la elaboración de este trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades y catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por sus conocimientos recibidos para mi formación académica.

RESUMEN

Al observar que la gestión Pública está encaminada en perfeccionar la productividad para atender con mayor eficiencia las necesidades de la ciudadanía y sopesar qué la Innovación Abierta es un tema muy valioso para poder alcanzar esa gestión pública eficiente, este trabajo tuvo como objetivo determinar de qué manera la innovación abierta influye en la gestión pública de la Municipalidad de Huánuco para alcanzar mejoras al desarrollo de la región Huánuco. Para alcanzar dicho objetivo se hizo uso del método deductivo, inductivo y explicativo seccional con un estudio observacional y un diseño no experimental – transversal. Para la obtención de la muestra se aplicó un muestreo no probabilístico intencional de una población constituida de 359 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, en la cual se trabajó con un total de 18 ítems y a su vez una encuesta de 17 preguntas con respecto a las variables, los cuales se vaciaron en cuadros en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes, complementándose con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual nos permitió contrastar la hipótesis. Finalmente se concluyó y recomendó en estrecha relación con los problemas, objetivos, e hipótesis planteadas.

PALABRAS CLAVE: Productividad, eficiencia, desarrollo.

ABSTRACT

Observing that Public management is aimed at improving productivity to more efficiently meet the needs of citizens and weighing that Open Innovation is a very valuable topic to be able to achieve that efficient public management, this work aimed to determine how Open innovation influences the public management of the Municipality of Huánuco to achieve improvements in the development of the Huánuco region. To achieve this objective, the deductive, inductive and explanatory sectional method was used with an observational study and a non-experimental - cross- sectional design. To obtain the sample, an intentional non-probabilistic sampling of a population made up of 359 workers from the Provincial Municipality of Huánuco was applied, in which a total of 18 items were used and, in turn, a survey of 17 questions regarding the variables, which were emptied into tables where the frequencies and percentages were calculated, complemented with the analysis and interpretation of the results, which allowed us to contrast the hypothesis. Finally, it was concluded and recommended in close relation to the problems, objectives, and hypotheses raised.

KEYWORDS: Productivity, efficiency, development.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Fundamentación del Problema de	11
1.2 Justificación e importancia de investigación.....	14
1.3. Viabilidad de la investigación.....	15
1.4. Importancia o propósito.....	16
1.4. Limitaciones.....	16
1.5. Formulación del problema.....	16
1.5.1 Problema general.....	16
1.5.2 Problemas específicos.....	16
1.6 Formulación de objetivos.....	16
1.6.1 Objetivo General.....	16

1.6.2 Objetivos Específicos.....	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	17
2.1 Formulación de la hipótesis.....	17
2.1.1 Hipótesis General.....	17
2.1.2 Hipótesis Específicas.....	17
2.2 Operacionalización de Variables.....	17
2.3 Definición operacional de variables.....	19
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	19
3.1 Antecedentes.....	20
3.2 Bases teóricas.....	22
3.3 Bases conceptuales.....	32
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	42
4.1. Ámbito.....	42
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	42
4.3. Población y muestra.....	42
4.3.1. Descripción de la población	42
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	43
4.4. Diseño de investigación.....	45
4.5. Técnicas e instrumentos.....	45
4.5.1. Técnicas.....	46

4.5.2. Instrumentos.....	46
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	45
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	45
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	47
4.7. Aspectos éticos.....	47
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48
5.1 Análisis descriptivo.....	48
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	63
5.3 Discusión de resultados.....	66
5.4 Aporte científico de la investigación.....	67
CONCLUSIONES.....	68
SUGERENCIAS.....	69
REFERENCIAS.....	70
ANEXO 01. Matriz de Consistencia	
ANEXO 02. Consentimiento Informado.....	
ANEXO 03. Instrumentos.....	
ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos.....	
NOTA BIOGRÁFICA	
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada "La innovación abierta y su influencia en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco", fue elaborado con el objetivo de correlacionar los diversos factores asociados a la innovación abierta y la gestión pública con los trabajadores de la mencionada municipalidad. La Municipalidad Provincial de Huánuco, como encargada de la buena administración de los recursos para otorgar buena calidad de bienes y servicios a la sociedad huanuqueña, pretende generar desarrollo económico, social y ambiental; sin embargo, la inclusión de la innovación abierta para su gestión, solo existe de manera empírica en algunas áreas, más no como un instrumento de su gestión para un cumplimiento de las metas encargada a cada área. El conocimiento del modelo de la innovación abierta con enfoque en el capital humano debería ser una característica innata de toda la organización, pero no se encuentra porque no hay un interés en conocer sobre este tipo de modelos que mejoran una gestión. Al verse esta realidad se desarrolló la presente investigación para dar a conocer la influencia de la aplicación de dicho modelo en la gestión pública y como consecuencia una mejora en ella.

Hoy en día las empresas privadas y públicas en los países desarrollados hacen uso de la innovación abierta para la mejora de su gestión y como consecuencia brindar un buen bien o servicio a sus consumidores. En dicho contexto, en una necesidad primal

el de que todos los trabajadores la municipalidad en mención apliquen el modelo de la innovación abierta con enfoque en el capital humano en la realización de sus labores; esto permitirá desarrollar un buen trabajo y un cumplimiento total de las metas encargadas a cada área, generando un buen desempeño, lo que a su vez favorecerá la creación de mejores servicios.

Las variables tomadas en este estudio no han sido investigadas en su real dimensión, ya que, al revisar la literatura existente, no se ha encontrado un gran número de estudios similares. En la presente investigación se hizo uso de del enfoque cuantitativo con alcance correlacional, por lo cual se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿de qué manera la innovación abierta influye en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco?

En el primer capítulo se presenta los aspectos básicos del problema de investigación que comprende desde la fundamentación del problema hasta los objetivos; en el segundo capítulo se presenta la formulación de hipótesis hasta la operacionalización de las variables. En el tercer capítulo, se describe el marco teórico sobre el cual está fundamentado la investigación. En el capítulo cuatro se muestra el marco metodológico en la que se circunscribe el tipo, diseño de investigación, la muestra, la validación, la validación hasta los aspectos éticos. Finalmente, el quinto capítulo, se presenta los resultados, el análisis, la discusión de resultados y el aporte de dicha investigación. En las últimas páginas se muestran las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPITULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del Problema.

Desde las últimas cuatro décadas la Gestión Pública está encaminada en perfeccionar la productividad para atender con mayor eficiencia las necesidades de la ciudadanía, para lo cual es necesario reestructurar el sistema de gestión pública creando valor público en entornos cada vez más digitales. Así, Agranoff y McGuire (2003), O'Toole y Meier (2007) opinan que la gestión pública al ser parte de un complejo proceso de gobernanza trae como consecuencia varios problemas públicos que necesitan ser solucionados no solo con un nivel de gobierno sino con la colaboración de otros.

A partir de finales de los años setenta, el modelo de Administración Pública inspirada en el ideal burocrático o Administración Pública tradicional (APT), parecía no encajar bien con el desarrollo de los Estados de bienestar y la expansión de las burocracias públicas para la prestación de servicios generalistas (educativos, sanitarios, etc.), que iban más allá de la garantía de derechos y libertades, fundamento de las administraciones públicas del siglo XIX y principios del XX. (Criado 2016)

Por su parte, el modelo de la Nueva Gestión Pública subrayó la idea de un Estado posburocrático orientado a la creación de una administración que realmente satisfaga las necesidades de los ciudadanos al menor coste posible, viendo al ciudadano como cliente. Para ello se necesitaría la introducción de mecanismos de competencias como de sistemas de control para así lograr una administración eficiente y eficaz. Ahora, se abre camino un modelo de Gobernanza Inteligente basada en un Estado abierto, innovador, también llamado Estado Relacional, que pone por delante la necesidad de una gobernanza y gestión colaborativa con el entorno, ligada a conceptos como transparencia, innovación o inteligencia

colaborativa, que se apoya en una filosofía abierta en la que el ciudadano adopta un rol de coproductor (Gardells 2013).

En relación a los sistemas de gestión pública los países de América Latina y el Caribe buscan progresar en el desarrollo de políticas públicas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus pobladores, para ello el Estado juega un papel fundamental en el desarrollo de transformaciones indispensables para afianzar una guía para el desarrollo de equidad, sustentable y socialmente justo con mecanismos que permitan participar a las comunidades en la toma de decisiones de gobierno. (CEPAL 2014)

La evolución de la digitalización en lo social, económico y político ha generado ciudadanos conectados a la información lo que obliga al gobierno a gestionar más información abriendo puertas a las tecnologías de información y comunicación (TIC).

Se torna imperativo la participación de los ciudadanos en la apertura de los canales de co creación y participación en los procesos digitales para diseñar, implementar y monitorear las políticas gubernamentales, aunado al aumento de la demanda ciudadana de una gestión pública más eficiente combinada con los desafíos presupuestarios.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2016) Los ciudadanos en la actualidad exigen gobiernos capaces de innovar que se adapten a los cambios tecnológicos, así como a las limitaciones de los presupuestos públicos, como respuesta a este requerimiento los gobiernos nacionales y subnacionales de la región han iniciado la creación de laboratorios de innovación gubernamental. Estos laboratorios son capaces de internalizar altos riesgos, constituyen un núcleo de policías de modernización del estado (p10).

La Gestión Pública tiene la función primordial de trabajar en fortalecer los servicios que se le ofrece a la ciudadanía, por ello es preciso valorar la dirección de la tendencia total, reverlas, estudiarlas y adaptarlas para la modernización de la gobernanza inteligente en a la gestión pública, procurando el desarrollo de estados

transparentes, participativos e innovadores que al ser el ciudadano el centro de la toma de las decisiones públicas, se fortalezca por ese lado el Estado democrático.

Es importante mencionar que para la Presidencia del Consejo de Ministros Perú (2019) establecen la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, donde su objetivo es guiar, desarrollar en todas las entidades públicas, los lineamientos para la participación eficiente y oportuna del sector público al servicio de todos los ciudadanos del país y así impulsar al desarrollo del Perú.

La modernización de la gestión pública este guiado por cinco Pilares y tres ejes transversales con la finalidad de entender y responder a las necesidades de los ciudadanos, adaptando sus políticas de Estado a las diferentes necesidades de los ciudadanos, adquiriendo así mayor valor público con un estándar de calidad adecuado y en las cantidades óptimas que maximicen el bienestar social.

En el Perú la Innovación Abierta es un tema muy valioso para alcanzar gestión pública eficiente que permita establecer un compromiso en la formación de políticas públicas, buscando complacer con las necesidades de la colectividad; que accedan al cumplimiento de las gestiones públicas en el uso de los recursos del estado de forma eficiente. ÁLVAREZ (2016) sugiere que los principales factores de la innovación abierta en países en desarrollo son el perfil de competencias, las capacidades internas, la gestión del conocimiento, el uso de las TIC y las alianzas y perfil de redes de colaboración de conocimientos internos y externos tomando teniendo como énfasis en el potencial humano.

En la actualidad en el Perú se ha instaurado el Presupuesto por Resultados por el MEF con la finalidad de mejorar la gestión pública en nuestro país. Cuando nos referimos a la gestión pública hay varios actores en el escenario, donde cada cual cumple un rol fundamental para la entrega eficaz de bienes y servicios públicos. Uno de ellos son las municipalidades, que por largos años se ha percibido un mal trabajo en muchos de ellos, evidenciado en la falta de capacidad de gestión al devolver los recursos otorgados y el desconocimiento de un modelo de innovación abierta en a que ayudaría en gran manera a su gestión. Una de ellas es la Municipalidad Provincial de Huánuco en donde el trabajo si bien es cierto ha sido

bien elaborado en algunas de las áreas mientras que en otras han sido nefastas. Una clara evidencia es en el cumplimiento de metas, que bien es cierto es un buen indicador de cómo va la gestión en dicha entidad a través del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal. Se puede observar que el potencial humano es importante en dicha entidad ya que empíricamente hicieron uso del modelo de la innovación abierta algunas áreas que cumplieron las metas a diferencia de otras. Chesbrough (2003) señala que es un nuevo paradigma que se basa en un panorama de conocimiento diferente, con un enfoque en la gestión, donde la innovación como un sistema abierto, busca la participación de agentes internos y externos que contribuyen al proceso de innovar, lógica sobre las fuentes y usos de las ideas. En una investigación realizada por Álvarez, Bernal (2017) señala que hay una gran necesidad de fortalecer algunos rasgos para una eficaz innovación abierta por parte de las empresas en países en desarrollo. Tomando como factor principal el potencial humano, ya que es este quien se encarga de aprovechar y dinamizar los otros factores y recursos de la empresa en todo proceso de innovación por la aplicación de conocimiento y el trabajo colaborativo que ello requiere.

Con lo mencionado anteriormente hay una gran necesidad de ver cuál es la relación de la innovación abierta para el éxito de la gestión pública en la Municipalidad de Huánuco, ya que ello contribuiría al desarrollo de Huánuco con la mejora de calidad de los servicios públicos alcanzando así el bienestar de la población huanuqueña. O'Leary (2012), señala que los gobiernos que perciben el éxito de la innovación en las políticas públicas, así como la gobernanza tienen como tarea: La innovación gubernamental, cooperación y coordinación. En donde la colaboración necesita intercambiar experiencia y recursos, así como el compromiso de los participantes relacionados con el estado donde las TIC poseen un rol fundamental.

Por lo cual el reto de la presente investigación es determinar si los factores principales en países en desarrollo llevan al logro de metas para el alcance de una buena gestión pública en la Municipalidad Provincial de Huánuco, teniendo como

pilares básicos el modelo de la innovación abierta con énfasis en el potencial humano de tal manera que pueda ser replicada en otras investigaciones.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

La justificación del presente trabajo de investigación, se detalla en los siguientes aspectos:

a) Justificación teórica. Motiva esta investigación la necesidad de avanzar en forma significativa en la ciencia política en Perú, fundamentalmente en el campo de la Gestión Pública, y su contrastación con la ciencia política. A nivel mundial la ciencia política ha evolucionado enormemente y ha logrado avances prácticos significativos que ahora nos permiten contar con instrumentos conceptuales y metodológicos más precisos para la política y el gobierno.

b) Justificación Metodológica. Asimismo, el presente proyecto se justifica metodológicamente, porque la utilización de un camino específico, bien definido y adaptado a las necesidades de abordaje del tema seleccionado, permitió logros precisos y significativos en la búsqueda y logro de soluciones a la problemática identificada. Del mismo modo permitirá utilizar técnicas apropiadas al caso para la obtención y tratamiento de la información que se convertirá en insumo para analizar y obtener respuestas conducentes a subsanar deficiencias detectadas, promoviendo la mejora situacional y operativa del ente considerado como sujeto de estudio; razones éstas que generarán conocimientos que servirán de aporte a nuevas investigaciones relacionadas con el tema.

c) Justificación Práctica. En esta dimensión, el estudio proporciona una implicación práctica para que los directivos de la administración pública, principalmente en las municipalidades de Perú, tomen en cuenta la real importancia del capital humano en la organización, como principal variable la gestión pública, para de esa manera poder lograr mejores niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño de cada mano de obra calificada. Aspectos que deberán verse reflejados en la mejora continua de servicios y procesos que se proporcionan a la ciudadanía.d) Justificación Organizacional. Contar con una

adecuada información que permita considerarla para la toma de decisiones asertivas, es un elemento de gran interés para las organizaciones a las que les corresponde el manejo de la actividad gubernamental pública, de allí que para la Municipalidad de Huánuco, los resultados de esta investigación les facilitará incorporarse y adaptarse a las nuevas teorías sobre la gestión pública, aprehendiendo todo ese cúmulo de estrategias que harán de esta institución un modelo de calidad en materia operacional y organizacional, además de mejorar la calidad de servicio, aspectos claves para lograr una mayor satisfacción de sus clientes y como consecuencia ser más competitiva.

1.3. Viabilidad de la investigación

La presente investigación es viable porque cuenta con el suficiente acceso a información.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera la innovación abierta influye en la gestión pública de la Municipalidad de Huánuco?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el perfil de competencias influye en y la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco?
- ¿De qué manera las técnicas de información y comunicación influye en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco?
- ¿De qué manera las capacidades internas influyen en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la innovación abierta y la gestión pública de la Municipalidad de Huánuco.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera influye el perfil de competencias en la Gestión Pública de Municipalidad de Huánuco.
- Determinar de qué manera influye las técnicas de información y comunicación y la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.
- Determinar de qué manera influye las capacidades internas en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis general y específicas

2.1.1 Hipótesis General

La innovación abierta influye significativamente en la gestión pública de la Municipalidad de Huánuco

2.1.2. Hipótesis Específicas

- El perfil de competencias influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.
- Las técnicas de información y comunicación influyen significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.
- Las capacidades internas influyen significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	DE MÉDICI ÓN
Innovación Abierta	Perfil de competencias	Compromiso	Ordinal
		Interés por conocimientos	
	Tic	Redes sociales	
		Web	
	Capacidades internas	Sinergia entre la gente	
		Motivación	
		Proactividad de ideas	
Gestión Pública	Presupuesto por resultados	Gestión de los recursos para la meta acorde a la normativa	
		Cumplimiento de las metas	
		Gestión del coordinador del P. I	

2.3. Definición Operacional de Variables

Innovación Abierta

Chesbrough (2003) la definió como “el uso intensivo de conocimiento tanto interno como externo, con el objetivo de acelerar la innovación interna. Expandiendo los mercados para el uso externo de la innovación”.

Gestión Pública

Stoner (1984) definió a la gestión pública como la que “está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones”.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

Antecedentes Internacionales

Criado J. (2016) en su artículo titulado “*Las administraciones públicas en la era del gobierno abierto. Gobernanza inteligente para un cambio de paradigma en la gestión pública.*” Nos muestra que, ante cambios tecnológicos importantes, la gestión de las administraciones públicas se encuentra en proceso de transformación. Este artículo brinda la información teórica y real de los cambios en la gestión pública con el uso y la difusión de las tecnologías sociales en las organizaciones públicas.

En resumen, se ha instaurado un nuevo paradigma llamado gobernanza inteligente, que incorpora nuevos fundamentos como: Datos abiertos, transparencia, redes sociales digitales, orientación hacia la incorporación de la ciudadanía y el conocimiento externo a las organizaciones en los procesos de adopción de decisiones públicas y nuevas dinámicas de colaboración entre empleados y organizaciones pública.

Por otra parte, Pont. J. (2016), en su artículo “Modelos innovadores de administración y gestión pública: Hacia la emergencia de nuevos paradigmas” muestra que, ante la poca confianza en el sistema político-administrativo, así como la urgencia de una regeneración política por parte de los movimientos políticos y la ciudadanía, se ha visto obligado la creación y rediseño en lo modelos y la forma de dirección de la gestión pública. Para lo cual se propuso la identificación los modelos emergentes y pos-2007 en la Administración y gestión pública en torno a la continuidad, transición e innovación. Estos nuevos modelos otorgan una nueva concepción de Gobierno abierto y de nuevas formas de gestión innovadores y no sólo ello, sino que es aplicable a cualquier ideología de los distintos partidos políticos que asuman el poder en cada país.

Varela L. (2015) en su artículo “Gobernanza y Administración Pública Inteligente: un enfoque novedoso para una gestión revitalizada”. Tiene por

objetivo instaurar algunas estrategias e iniciativas para mejorar la calidad de servicio a la sociedad en su rol fundamental del estado de servir y satisfacer sus necesidades al ciudadano, para ello es de vital importancia que se fortalezca capacidades de los funcionarios públicos, quienes son la clave para mejorar los sistemas de calidad, impulsar la innovación y la mejora identificando sus puntos fuertes y áreas de mejora generando de esta manera las condiciones para alcanzarlo y convertirlas en Administraciones Públicas Inteligentes.

Antecedentes Nacionales

Silvia R. (2018) en su trabajo de grado titulado “Innovación Abierta en la Gerencia de la Construcción Moderna y su Impacto en la Gestión del Conocimiento para un Mundo Actualizado”. Tiene como objetivo determinar de qué manera la innovación abierta de la gerencia de la construcción moderna tiene un impacto en la gestión del conocimiento. Se trata de una investigación cualitativo experimental, de carácter transversal por motivo de que las variables son evaluadas en un solo momento. En el resultado se obtuvo que el valor del Chi cuadrado calculado es mayor que el valor teórico por lo que rechazaron el H_0 , y aceptaron la H_1 , de dicho resultado se afirma que la innovación abierta en la gerencia de la construcción moderna tiene una relación directa con la gestión del conocimiento para un mundo actualizado.

Marzal W. (2017) en su trabajo de grado “Metodologías de Innovación en la Gestión Pública. Un estudio cualitativo en los procesos del SAT” analiza el problema de la innovación en la gestión pública desde el tipo de investigación cualitativa, probando mediante un estudio de caso si la aplicación de la Design Thinking en el Servicio de Administración Tributaria de Lima – SAT., permite estructurar y generar ideas innovadoras que puedan ser usadas en los proyectos institucionales. Luego concluyó que de la aplicación de la metodología Design Thinking tiene una influencia positiva en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación.

Charry H. (2018) en su artículo “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público” Tiene como principal objetivo establecer la

correlación entre comunicación interna y clima organizacional, mediante una investigación cuantitativa de diseño no experimental a partir de una muestra de 200 trabajadores de tipo probabilístico de selección aleatoria simple estratificada. Para el recojo de datos se hizo uso de la encuesta con escalamiento de Likert, en la cual se obtuvo un 0,984 de confiabilidad (Alfa de Cronbach) y validado por juicio de expertos. Los resultados indicaron la existencia de una correlación significativa entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional.

3.2 Bases teóricas

Teoría de la Innovación abierta

Se debe a Chesbrough (2003) quién fue el pionero en la teoría de la innovación abierta, según la cual es necesario que las organizaciones no solo se centren en la innovación que puedan crear los de esa entidad, sino traer ideas y modelos de fuera, de esa manera al organización y sociedad pueden beneficiarse mutuamente.

Durante décadas las organizaciones consideraron a la innovación de forma cerrada, esto quiere decir que para la realización de los proyectos de investigación solo se usaban el conocimiento y los medios de la propia organización. Bajo este modelo clásico, dichos proyectos sólo quedaban cerrados en dicha organización sin trascender fronteras.

Chesbrough (2003) señala que es un nuevo paradigma que se basa en un panorama de conocimiento diferente, con un enfoque en la gestión, donde la innovación como un sistema abierto, busca la participación de agentes internos y externos que contribuyen al proceso de innovar, lógica sobre las fuentes y usos de las ideas. La innovación en el proceso de una organización se centra tanto en el reto tecnológico como buscar trascender en un cambio de actitud en la organización, dicho cambio se dirige a un nuevo paradigma que permita a la organización ser más rápida, promocionando la competitividad, teniendo mayor valor.

La innovación en términos de colaboración, apertura y generación de creatividad, pueden ser generadas no solamente internamente, sino extraídas de otras organizaciones externas. Que a su vez puedan ser comprados, prestados, vendidos o reinventados para beneficio de la organización.

De acuerdo con Daglio, Gerson y Kitchen (2015) existen ambientes que propician la innovación, la implementación efectiva de prototipos y gestión óptima de riesgos apropiada, tomando en consideración el análisis sistemático de los usuarios de servicios públicos y entes privados. Desde la perspectiva, resulta relevante generar tanto condiciones de entorno favorables para la innovación, como también es importante lograr una mayor eficiencia en el sector público, por cuanto la innovación es un medio efectivo para afrontar estos retos públicos.

Uno de los mayores aportes de la innovación abierta es su enfoque en el planteamiento de un modelo centrado en el conocimiento de interacción y colaboración para continuar con prácticas en I + D. Dahlander y Gann (2010) consideran que es importante la inteligencia colectiva a través de asociaciones con colaboraciones fundamentadas en tecnología. Se puede ver que dicho modelo muestra como las empresas pueden potenciar su capacidad innovadora por el trabajo colaborativo entre las personas que trabajan dentro y fuera de la empresa. Según (Chiaroni et al., 2010; Feller et al., 2009; Johannsson et al., 2015; Greco et al., 2015; Krause et al., 2015; Muller et al., 2012; Ollila et al., 2015) hay muchos factores para el éxito de este modelo y que en la mayoría de los casos están relacionados al desarrollo de los países en donde se encuentran.

Frost-González (2015) muestra que en los países en desarrollo existe una aversión al riesgo en cuanto a su propiedad intelectual, razón por la cual no aprovechan la colaboración y nuevas oportunidades de otros mercados. Otra de las debilidades en dichos países es la aplicación de las TIC y los sistemas informáticos, que son mediocres en sí, ya que se focalizan en la exploración tipo divulgación a diferencia de los países en desarrollo tal como lo afirma Chun-Hsien et al., 2015, en estos se usa la simulación, minería de datos, etc. Una posible solución a este problema lo tienen autores como (Ollila y Ystrom, 2015; Sisodiya et al., 2013) quienes proponen que se mejore la confianza y adquirir más tecnología, así como fortalecer las capacidades internas poniéndole énfasis en la motivación y capacitación para el trabajo en equipo. La evidencia de la necesidad de los países en desarrollo muestra que existe una escasez de innovación abierta con especial énfasis en el capital humano como lo afirman Erick y Bernal (2017).

El potencial humano según Li et al. (2006), es el motor que da una ventaja sostenible y distintiva a las empresas y quien dinamiza a los demás factores, por lo que el éxito de las empresas depende del potencial en como las personas trabajan.

Este factor al ser indispensable para la innovación abierta por la interacción entre lo interno y externo de la empresa facilita el uso de las TIC y de los recursos de la empresa para de esa manera actuar de forma eficaz, alcanzando los objetivos de la empresa y de sus trabajadores (Vinding, 2006).

Erick y Bernal (2017), consideran a los siguientes factores claves para la innovación abierta en países en desarrollo: el potencial humano considerado como su eje, la cultura organizacional, la estrategia, la estructura administrativa, las TIC y las herramientas propias de este tipo de innovación. La cual puede ser aplicado a todo tipo de empresa.

El Modelo De Innovación Abierta Con Enfoque En El Potencial Humano

Álvarez y Bernal (2017), muestran el rol fundamental del potencial humano en las empresas de países en desarrollo y en vías de desarrollo, considerándola como una estrategia para mejorar la capacidad innovadora sostenible de las empresas. Para la alcanzar el éxito de la innovación abierta en las empresas debe existir la interacción del potencial humano, el uso de las Tic y la cultura organizacional.

El Modelo de innovación abierta (MIA), contribuye a la mejora de las limitaciones de la empresa en desarrollo como la rigidez estructural, limitado trabajo colaborativo, limitado uso de las TIC, etc. Al mostrar factores relevantes para el éxito en países en desarrollo. Si bien es cierto integra los factores de éxito de otros modelos, pero su diferencia es que resalta el potencial humano como eje central. Otros consideran que el éxito está en las estrategias que la empresa escoja para el logro de objetivos como muestra Jang et al (2015); Bravo Ibarra (2015) considera que el factor de éxito es el aprender a gestionar el conocimiento existente dentro y fuera de la empresa, mientras que otros consideran a la identificación de necesidades y expectativas del cliente como factor determinante de la innovación (Laursen, 2011).

El modelo enfoca a la interacción de las personas que en ella trabaja con diferentes actores del entorno para generar actividades de innovación. Las cualidades, talentos innatos, conocimientos adquiridos y habilidades desarrolladas se pueden aprovechar para el desarrollo de capacidades y competencias en el ámbito laboral siendo la fuente más importante para el logro de objetivos como lo afirman (Cornell University et al., 2014; Drucker, 2005; González y García, 2011; KPMG, 2014).

El modelo se complementa con factores como la cultura organizacional, la estructura organizacional flexible, las TIC y las herramientas de la innovación abierta que apoyan al potencial humano generando ventaja competitiva, aprendizaje continuo y trabajo colaborativo.

Los países desarrollados son las que aprovechan esta forma de innovar obteniendo muy buenos resultados, ya que son flexibles, practican el trabajo colaborativo mediante la construcción de redes y alianzas con sus grupos de interés y el entorno les ofrece condiciones favorables.

El modelo aporta a la construcción de ventaja competitiva de las empresas en países subdesarrollados al tener en cuenta sus limitaciones y potencialidades, el modelo puede ser aplicado por cualquier empresa independientemente del tamaño y el sector de actividad.

Los factores principales del modelo de la innovación abierta con énfasis en el potencial humano

- *Las tecnologías de la información y las comunicaciones:* Son aplicables en las organizaciones que en la actualidad tienen un valor estratégico muy importante en la innovación abierta para la mejora de resultados contribuyendo de esta manera a la competitividad empresarial (Chiaroni et al., 2010; Freitas et al., 2010). El potencial humano apoyado con las TIC aporta una gama de opciones para nuevas oportunidades al enfrentar los retos empresariales del día de hoy contribuyendo a la mejora del bienestar humano.

- *Perfil de Competencias:* Desde el punto de vista de Vega (2012), el perfil de competencias viene a ser el conjunto de conocimientos, habilidades y conductas observables esenciales para el desarrollo de un puesto, tarea o proyecto, así como los niveles adecuados para cada uno de ellos la cual se vincula a la estrategia, estructura y cultura organizacional de las empresas. Siendo unos de los factores con enfoque al potencial humano para la innovación abierta en países en desarrollo como lo afirma Álvarez y Bernal (2017).
- *Capacidades internas:*
Es una combinación de habilidades y competencias junto a recursos individuales que permiten desarrollar adecuadamente una actividad. En muchos casos se le relaciona con el capital humano que es indispensable para la buena realización de una actividad. A su vez se dividen en capacidades funcionales y culturales, lo primero es con respecto a la solución de problemas técnicos o de gestión específicos y lo segundo es con referencia a las actitudes y valores de las personas Ventura (2006). Teniendo de esta forma un impacto directo al alcance de la innovación abierta.

Innovación Abierta en la gestión pública.

Bason (2018) La práctica innovación abierta en la gestión pública se ha convertido en un territorio nuevo y quizás más fructífero, que busca el cumplimiento de las funciones, poniendo en práctica el ejercicio del poder que contribuyan a beneficios de la sociedad. Probablemente siempre habrá una necesidad de documentar los esfuerzos públicos, de impulsar mejoras "lineales" en el desempeño y de asegurar la rendición de cuentas y la transparencia. Pero en lugar de pasar a una aplicación cada vez más rigurosa de los ensayos controlados aleatorios en la búsqueda de políticas basadas en la evidencia, muchos gobiernos, incluidos Finlandia y los Emiratos Árabes Unidos (EAU), están considerando la experimentación política como un terreno más fértil. Esto implica pilotos exploratorios más abiertos y más pequeños, pero quizás más ambiciosos, en busca de un mejor futuro público.

La colaboración entre organizaciones tiene muchas ventajas como el incremento de la productividad, efectividad en el trabajo, mejor comunicación y la importancia del ciudadano en los servicios.

La gestión pública

Consiste en el buen manejo de la administración de los recursos del Estado, con el objetivo de entregar bienes y servicios de calidad a la sociedad impulsar el desarrollo del país. La Gestión Pública muestra el conjunto de acciones mediante la cual las entidades públicas tienden a lograr sus objetivos y metas que se encuentran relacionados con las políticas gubernamentales. Según Ortiz (2017), las gestiones gubernamentales nacionales y locales generan impactos negativos o positivos dependiendo del tipo bienes o servicios que otorgan, pero se supone que todo ciudadano tiene todo el derecho a recibir bienes o servicios de calidad, es ahí que la gestión Pública cumple su rol fundamental.

Por lo tanto, la vara de medir si la gestión pública que se realice es de calidad dependerá de cuan satisfechos se encuentren los ciudadanos al consumir el bien o servicio público, de acuerdo también a metas preestablecidas por las entidades públicas que deben estar alineadas y de acuerdo a resultados cuantificables que tengan en cuenta el interés y las necesidades de la sociedad.

Gestión pública por resultados

La Nueva Gestión Pública (NGP) se originó en la década de 1970 por los países desarrollados que incorporaron una perspectiva gerencial en la administración del Estado. Su propuesta es cambiar el modelo tradicional de organización hacia una gerencia pública que busque la eficiencia y eficacia. En otras palabras, es un salto de la administración pública a la gerencia pública. Los primeros países en incorporar esta nueva teoría fueron Australia, Nueva Zelanda y Reino Unido. La nueva gestión pública presenta dos corrientes en las que no se puede decir que sean contrarias ni coincidentes ya que la primera enfatiza los aspectos gerenciales

de la reestructuración del Estado mientras que la segunda prioriza la introducción de mecanismos propios del mercado que estimulan la competencia (Larbi, 1999).

La Gestión para Resultados nace en los países desarrollados ante la necesidad de enfrentar las crisis fiscales y financieras manteniendo el nivel de desarrollo ya alcanzado. A diferencia de los países en desarrollo que el objetivo principal es incrementar el nivel de desarrollo, por lo que se habla de Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD).

Su función es la de facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público (resultados) a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones” (BID y CLAD, 2007).

Por lo tanto, la Gestión para Resultados en el Desarrollo se definirá según el BID (2010) “como una estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población de un país”.

Para modernizar la gestión pública, el Estado promueve un sistema más accesible y articulado que se encuentra orientada a resultados que de acuerdo a la *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*, quien combina una serie de actividades y procesos cuya finalidad es la de desarrollar una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan-en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales, según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno- por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades (como conjunto de acciones que transforman los insumos en

productos en la “cadena de valor”²⁰) como los de soporte (los sistemas administrativos), con el fin de transformar los insumos en productos (seguridad jurídica, normas, regulaciones, bienes o servicios públicos) que arrojen como resultado la mayor satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al menor costo posible.

Ahora bien, el modelo de gestión orientada a resultados es un proceso sustentado en seis componentes, los cuales posteriormente, servirán de pilares para la política de modernización de la gestión pública. De las cuales son la política de Estado y de gobierno, el planeamiento estratégico, el presupuesto por resultados, la gestión por procesos, el servicio civil meritocrático y el seguimiento, evolución y gestión del conocimiento.

Presupuesto por Resultados

Según el MEF “para comprender qué es el Presupuesto por Resultados es necesario recordar, que un objetivo fundamental de la administración pública es contar con un Estado capaz de proveer de manera eficaz, oportuna, eficiente y con criterios de equidad, los bienes y servicios públicos que requiere la población. Para lograr este objetivo, contamos con el Presupuesto Público como principal instrumento de programación financiera y económica que apunta al logro de las funciones del Estado de asignación, distribución y estabilización. El Presupuesto Público puede generar cambios en la gestión pública planteando reformas en el desempeño de las instituciones del Estado. Con este fin, la Dirección Nacional del Presupuesto Público (DNPP), como ente rector del Proceso Presupuestario ha establecido los cambios necesarios para darle a este proceso un nuevo enfoque, el de Resultados. El Gobierno a través de la aprobación de la Ley 28927- Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2008-, Capítulo IV, incorpora los elementos básicos para la introducción del Presupuesto por Resultados en el Perú, estableciendo una ruta para su progresiva implementación en todas las entidades de la administración pública peruana y en todos los niveles de gobierno”.

Los presupuestos asignados deben estar alineados a los resultados que el público espera recibir. Ante la presencia de recursos escasos es necesaria la transparencia y rendición de cuentas son armas claves para evaluar y asignar los recursos de manera eficiente y eficaz al poder otorgar un bien o servicio a la sociedad que satisfaga sus necesidades.

El objetivo del presupuesto por resultados es la de generar una mayor eficiencia económica a través de la reducción de las brechas en calidad e infraestructura. En el Perú se ha implementado este método por medio de los Programas Presupuestales. Para su logro es necesarios que las entidades se comprometan totalmente para alcanzar sus objetivos, no solo eso, sino que haya declaraciones oficiales de la responsabilidad en el logro de los objetivos para la rendición de cuentas, también presentar informes de resultados, gastos en insumos y productos, así como el de aprovechar la asignación presupuestaria con transparencia a los ciudadanos y las entidades.

Para poder idealizarlo el MEF estableció los siguientes instrumentos: el seguimiento, las evaluaciones independientes y los incentivos a la gestión.

Cumpliendo cada una de ellas se llevará a la mejora de la calidad de gasto público.

Teoría de la Gestión Municipal

Es la teoría política que se enfoca en la administración local. El objetivo es generar mayor cercanía de los problemas de los ciudadanos hacia las instituciones locales, a sus gestores y representantes más directos, para generar una mayor participación democrática. De acuerdo a Lozano (2004) propiamente es la “descentralización de competencias y gestión de algunos servicios”. Cuyo desafío consiste en un desempeño efectivo en la atención a la ciudadanía.

De allí, que el objetivo fundamental sea generar la desburocratización, debilitar los aparatos políticos e instituciones, para generar un tipo de gestión más dinámica, democrática, más transparente y participativa. Para ello urge la tarea de combinar lo democrático con la gestión institucional, que consistiría en

combinar distintos métodos de participación, relevar una pequeña autonomía de la actividad de los representantes e instituciones, con unos sistemas de control sobre sus orientaciones y sus decisiones más relevantes, así mismo aumentar las competencias para mejorar los bienes y servicios brindados a la ciudadanía siendo ese el desafío para la gestión.

Programa de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal.

En el Perú el MEF creó el programa de incentivos en el año 2009 mediante Ley N° 29332. Es una herramienta de Incentivos Presupuestarios vinculado al Presupuesto por Resultado, cuya finalidad es mejorar continuamente la calidad de los bienes públicos otorgados por las distintas municipalidades alrededor del país.

El programa consiste en la transferencia de recursos vinculando el financiamiento a la consecución de resultados asociados a los objetivos nacionales a las municipalidades que cumplieron las metas asignadas en un periodo determinado. El objetivo de dichas metas es contribuir a mejorar la eficiencia y efectividad del gasto público en dichas entidades para entregar bienes públicos de calidad a la ciudadanía.

3.3 Bases Conceptuales

3.3.1. Innovación abierta

El término de innovación abierta fue implementado por Chesbrough (2003) muestra la necesidad de dejar que las ideas fluyan fuera de la corporación como nuevas ofertas y nuevos modelos para una organización. Tradicionalmente las organizaciones han gestionado la innovación de forma cerrada, este método consiste en sacar proyectos de investigación, pero con recursos humanos de la propia empresa. Bajo este enfoque clásico, dichas investigaciones inician y finalizan en la misma empresa sin trascender fronteras.

3.3.2 Gestión Pública Colaborativa

Crozier; (2010), menciona que “la Nueva Gestión Pública aparece para emplear una amplia gama de procesos administrativos que consiste en mezclar los recursos y los procesos públicos y privados en la implementación de políticas públicas, incluidos los acuerdos de cooperación público-privadas y redes, la planificación estratégica y técnicas de gestión, la externalización y privatización de los servicios públicos y las organizaciones de prestación de servicios sin fines de lucro” (p 513).

Por su parte, O’Leary (2012), señala que los gobiernos que perciben el éxito de la innovación en las políticas públicas, así como la gobernanza tienen como tarea: La innovación pública y colaboración es más profunda que la innovación gubernamental, cooperación y coordinación. La colaboración necesita intercambiar experiencia y recursos, así como el compromiso de los participantes relacionados con el estado donde las TIC poseen un rol fundamental

A su vez para Ansell & Gash (2007), la gestión pública colaborativa consiste en la toma de decisiones para trabajar en un proceso de manera colectiva con el fin de establecer, implementar o administrar políticas públicas.

En este sentido, la gestión pública colaborativa en estos últimos años está siendo un tema de vital importancia y la política pública tendrá éxito cuando el estado democrático, los actores políticos y sociales con compromiso cívico para el logro de legitimidad y gobernanza; la colaboración entre los funcionarios públicos, las organizaciones no gubernamentales mejoren la política pública.

3.3.2.1 Incorporación de visiones externas a los entes gubernamentales.

Consiste en incorporar visiones externas en procesos de diseños, implementar y monitorear políticas públicas lo que contribuye con generar nuevas ideas a los gobiernos incluyendo a los ciudadanos en crear procesos como líneas de reclamo, encuestas, entre otras. Combinado con empleados provenientes de diferentes áreas y

niveles de experiencia. Donde la empatía y el diseño está centrado en el ser humano.

3.3.2.2 Redes internas y externas de una organización.

La innovación pública debe contar con redes políticas basadas en la confianza, en el intercambio libre de buenas prácticas de información. La formación de redes facilita el abordaje colaborativo de diversos sectores a los problemas de la política pública, dando lugar soluciones de diversos enfoques más creativos.

3.3.2.3 Apoyo del liderazgo.

Según Gerson y Kitchen (2015), los líderes de capital político que apoyen la innovación son fundamentales para alterar el statu quo; habilitando la asignación de los recursos a las actividades de innovación, promoviendo la colaboración y el intercambio de base de datos e información; existe evidencia que la motivación del liderazgo facilita la ruptura de tendencias al pensamiento rutinario y convergente que caracteriza a las grandes corporaciones.

2.3.2.4 Flexibilidad presupuestaria y de capital humano:

Este proceso requiere flexibilidad y adaptación a las necesidades cambiantes. Diversas actividades para la innovación requieren de altas sumas de capital y tiempo para poder ser desarrolladas.

2.3.2.5 Administración de los riesgos:

En el sector público asumir los riesgos es costoso y difícil, pues el fracaso de una política puede afectar las arcas del estado, lo que se torna complejo en el nivel innovador de una institución, para ello se reducen la escala de prototipos o experimentos.

3.3.3 Gobernanza colaborativa

La gobernanza colaborativa se fundamenta en el Open Collaboration el cual que introduce mecanismos que interactúan en tiempo real donde el gobierno, las empresas privadas y los ciudadanos promueven contenidos que impactan a las organizaciones tanto públicas como privadas (la concreción). Según Aguilar (2013) desde la gobernanza colaborativa el compromiso cívico se fortalece por el gobierno, así como por las empresas privadas desde que ponen a su disposición su capacidad emprendedora, aunado a sus habilidades de emprendimiento social, sumado a esto los ciudadanos cuando logran co-crear servicios públicos para su mejor provisión.

Aunado a esto, se caracteriza por un liderazgo participativo con capacidad para ejecutar las decisiones públicas en organizaciones flexibles y conectadas en lo interno y externo. En esta gestión colaborativa se emplean normas de responsabilidad mixta entre los actores obligados y los demandantes para la rendición de cuentas. La gobernanza colaborativa dirige la innovación de la política pública, esta no funcionara con actores políticos sociales sin conocimientos cívicos, compromiso cívico, inteligencia cívica, el control social, la participación colaborativa.

3.3.4 Gobernanza pública inteligente

Según Criado (2016), es un paradigma emergente fundamentado en modernas capacidades organizativas e implicaciones para la relación entre las administraciones públicas, la ciudadanía y la variedad de tecnología social, aunado a implementar valores de funcionamiento en el sector público, abiertos al entorno y con orientación a la innovación.

El gobierno abierto, la creación de valor público y la colaboración Inter organizativa participan con herramientas, normas y prácticas en este nuevo sistema de gobierno aunado a la incorporación de agentes externos a la organización, a los procesos de toma de decisiones, a la implementación de dinámicas colaborativas para la puesta en marcha de proyectos en grupos de

trabajo, la transparencia radical de los procesos que interactúan con el entorno. Por otra parte, la gestión pública inteligente está relacionada a la nueva generación de tecnología que no solo permite concretar las dinámicas innovadoras sino también inserta valores de la web, los principios de transparencia, participación y colaboración del gobierno abierto.

Entre los beneficios potenciales de la Gobernanza Pública Inteligente de acuerdo con Criado (2016), se tiene que la toma de decisiones en colaboración trata de proporcionar una solución a una serie de problemas existentes en procesos complejos de toma de decisiones, que son los siguientes: (a) aceleración del proceso político, (b) políticas más flexibles y mejor adaptadas a las nuevas circunstancias, (c) enriquecimiento de soluciones y (d) Aumentar la legitimidad democrática.

3.3.5 Planificación colaborativa

Es un proceso que involucra a las partes interesadas en un diálogo cara a cara para desarrollar un plan que satisfaga los intereses de todas las partes afectadas, implica la negociación entre las partes afectadas para lograr una decisión consensuada y a menudo depende de un mediador o facilitador independiente para que ayude en las negociaciones (Healey, 2003). Sobre este particular, se considera un enfoque relativamente reciente de la planificación que surgió en respuesta a la creciente insatisfacción con modelos de planificación tradicionales y basados en la experiencia.

De acuerdo a la teoría que subyace a la planificación colaborativa, es un proceso basado en valores que intenta alcanzar diversos objetivos y compensaciones que no pueden ser evaluados adecuadamente por expertos o análisis científicos. Los diversos objetivos y equilibrios sólo pueden incorporarse a los planes delegando la responsabilidad del desarrollo y aprobación del plan directamente a las partes interesadas que incluyen cualquier grupo o individuo afectado por el plan, por lo cual, la planificación colaborativa es una extensión lógica de las tendencias recientes en la teoría y la práctica de la planificación.

La planificación colaborativa, amplía aún más estos modelos participativos, al plantear la necesidad de una iniciativa proactiva para delegar el control de todos los aspectos del proceso, las partes interesadas que están formalmente organizadas en torno a una mesa de planificación para preparar los planes; sus defensores sugieren que la planificación colaborativa tiene varias ventajas sobre otros modelos de planificación. (Savini, y Raco, 2019). En primer lugar, la planificación colaborativa producirá un plan que es más probable que sea de interés público porque intenta alcanzar las diversas metas y objetivos de todas las partes interesadas basándose en un acuerdo consensuado y en la consideración de opciones más creativas desarrolladas a través del diálogo interactivo. En segundo lugar, es probable que conduzca a una implementación efectiva porque las partes interesadas apoyan activamente la implementación de un plan que han desarrollado y que tiene beneficios para todos los intereses; también crea beneficios adicionales, incluyendo un mejor conocimiento y habilidades de los participantes y mejores relaciones con las partes interesadas.

Estos beneficios adicionales, a veces denominados capital social, pueden ser de provecho para la sociedad, como la reducción del conflicto y la mejora de la toma de decisiones públicas. En consecuencia, la planificación colaborativa está emergiendo como el modelo preferido de planificación tanto en la teoría como en la práctica. La planificación colaborativa es cada vez más utilizada en jurisdicciones de Norteamérica, Europa y Australia por agencias como el Servicio Forestal de EE.UU., la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU. y muchas otras agencias de planificación estatales y locales (Mattor, Cheng, Kittler, y McDonough, 2019).

Atendiendo a esto, la planificación colaborativa requiere una buena facilitación y participación del público, que puede no estar representado en la mesa de planificación, por lo que los gobiernos también, deben conservar su autoridad final para la toma de decisiones sobre las propuestas de planificación recomendadas en los procesos de colaboración; es así como se considera un modelo de planificación relativamente reciente.

3.3.6 Tecnologías de la información y la comunicación

La tecnología de la información y la comunicación (TIC) se refiere a todas las tecnologías utilizadas para procesar y compartir información. Las TIC se convirtieron en herramientas importantes para el gobierno, las empresas y la vida personal de las personas, ya que las computadoras se hicieron más pequeñas y menos costosas, lo que facilitó a las personas la compra de computadoras personales para sus hogares y a las empresas la compra de computadoras para su personal. El desarrollo de Internet a finales del siglo XX creó los medios tecnológicos para conectar las computadoras y compartir información entre ellas (Ávila, 2014).

En la década de 1990, el acceso generalizado a Internet aumentó las oportunidades para que los individuos y los grupos se comuniquen entre sí a través de sus computadoras u otros dispositivos de comunicación digital. El potencial de las tecnologías de la información y la comunicación se considera increíblemente amplio debido al potencial de su uso en todas las industrias, en el sector público y por parte de los individuos. Al mismo tiempo, el acceso a estas tecnologías sigue siendo limitado para la mayoría de la población mundial. Los esfuerzos para proporcionar acceso son una parte clave de la agenda de la mayoría de las organizaciones multilaterales de desarrollo, como el Banco Mundial y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, además de muchas organizaciones no gubernamentales más pequeñas.

3.3.7 Autonomía presupuestaria

Se refiere a la relación entre las finanzas de diferentes entidades públicas, lo más común es que el presupuesto se refiera al gobierno central como una institución consolidada en la que los poderes ejecutivo, legislativo y judicial siguen procedimientos aceptados para administrar los ingresos y los egresos durante un período de tiempo determinado. Por diversas razones, se puede conceder a las entidades gubernamentales cierto grado de independencia en la gestión de sus finanzas. Esto significa que los mismos procesos no rigen

sus ingresos y gastos que el presupuesto de las administraciones públicas (Medina, 2018), por ejemplo, se les permite tomar sus propias decisiones sobre cómo recaudar financiamiento o tomar decisiones sobre la forma en que les gustaría asignar sus gastos.

En algunos casos, las entidades con autonomía presupuestaria están totalmente fuera del ámbito del resto del gobierno, y otras ramas del gobierno no tienen autoridad formal para examinar, aprobar o evaluar sus finanzas. En otros casos, se debe presentar un informe periódico, generalmente a la legislatura, que puede decidir si las finanzas de la agencia autónoma deben ser aprobadas o enviadas al poder judicial para su examen posterior. Algunas de las razones de la autonomía presupuestaria pueden atribuirse a las ideas de los análisis de elección pública de la política, pues la autonomía presupuestaria proporciona un conjunto diferente de incentivos que los procesos presupuestarios tradicionales y, de esta manera, abre la posibilidad de un nuevo conjunto de relaciones.

Esto puede romper con la práctica anterior e introducir una nueva cultura organizacional y un nuevo resultado en materia de políticas. Las entidades autónomas no son necesariamente menos propensas a ser capturadas por intereses poderosos, a la distorsión para obtener beneficios políticos y a enfermedades como la rigidez burocrática. De hecho, algunos sostienen que las entidades con autonomía presupuestaria son más propensas a estos problemas porque están fuera de las relaciones legislativas y ejecutivas normales y no están sujetas al mismo grado de supervisión y control. Los ejemplos de autonomía presupuestaria tienden a incluir cosas como las empresas estatales, los fondos de pensiones, los programas sociales, las administraciones tributarias y los gobiernos locales. Cada una de estas entidades podría gestionar sus propias entradas y salidas, y cada una de ellas podría salir del presupuesto, en el sentido tradicional.

3.3.8 Eficiencia

Es un objetivo favorito de los economistas y administradores, la mayoría de los libros de texto concuerdan, en definir la eficiencia como la limitación de los insumos necesarios para lograr un producto no especificado. Un sistema que utiliza pocos recursos para alcanzar sus objetivos es eficiente, en contraste con otro que desperdicia gran parte de sus recursos. Por su parte, los economistas generalmente creen que las organizaciones que son eficientes; asignan racionalmente los recursos y responden de manera óptima a sus entornos. Los sociólogos a menudo creen que las organizaciones son meramente efectivas; buscan la supervivencia y a menudo utilizan arreglos subóptimos que satisfacen las necesidades sociales de los participantes y de las instituciones circundantes. Este debate empírico sobre la probabilidad de la eficiencia a menudo se extiende a las diferentes aplicaciones del término (Ortiz, 2018).

En contextos económicos, medir la eficiencia significa preguntarse si la evaluación monetaria de los insumos utilizados para producir algún objetivo son los costos mínimos posibles asociados con el logro de ese objetivo. Si algo es ineficiente, significa que la meta podría haber sido alcanzada con menos costo o que la meta podría haber sido mejor lograda (de alguna manera monetariamente medible) con los mismos costos. Los economistas suponen que los costos y beneficios se medirán en alguna moneda, pero la ponderación adecuada de los costos y beneficios se deja para otro debate. Esta noción se mide más específicamente a través del concepto de eficiencia, que se define como el grado en que un grupo de insumos alcanza el máximo nivel de productos posible con esos insumos. La teoría del mercado predice que todas las empresas serán eficientes en condiciones de competencia perfecta porque los competidores expulsarían a las empresas ineficientes del mercado durante largos períodos (Ortiz, 2018). Las teorías comunes en la economía del bienestar social utilizan tipos más específicos de eficiencia para evaluar los sistemas de asignación. En consecuencia, la

eficiencia suele ser un objetivo declarado de reformas; la evaluación de su éxito depende de la noción de eficiencia que se elija.

3.3.9. Capital humano

Describe los recursos colectivos intangibles que poseen los individuos y grupos dentro de una población dada. Estos recursos incluyen todos los conocimientos, talentos, habilidades, experiencias, inteligencia, entrenamiento, juicio, sabiduría que poseen individual y colectivamente, cuyo total acumulativo representa una forma de riqueza a disposición de las naciones y organizaciones para lograr su propósito. El capital humano está disponible para generar riqueza material para una economía o una empresa privada (Alfonso, 2019).

Esto difiere de un enfoque más tradicional e instrumental, en el que los recursos humanos se consideran principalmente como un costo que debe contenerse más allá de las necesidades inmediatas y a corto plazo. Por lo tanto, es de suma importancia invertir en este recurso para que la capacidad del capital humano crezca en el futuro. En una economía nacional, implicaría un cambio en las instituciones educativas, para crear mano de obra calificada satisfaciendo las necesidades de la industria de una alta productividad económica y el mantenimiento o la mejora de la calidad de vida nacional.

De manera que, los recursos humanos sean nutridos para llegar a un compromiso mutuo en el que las inversiones tangibles de la organización sean favorecidas y luego correspondidas por sus miembros con mayores niveles de desempeño. El capitalismo de recursos humanos reconoce que los factores clave del desempeño dependen de tener un suministro adecuado de alta calidad, estrategias de gestión que enfatizan la calidad, la productividad, y patrones de organización del trabajo que fomenten ambos objetivos.

3.3.10. Gestión del capital humano

La gestión del capital humano se difunde en toda la organización. Todas las decisiones y acciones de la dirección que afectan a la naturaleza de la relación entre la organización y sus empleados se consideran importantes. Como resultado, todas las acciones de gestión pueden afectar positiva o negativamente el potencial del capital humano para influir en el desempeño de la organización. Desde este punto de vista, aunque la organización puede contribuir al desarrollo del capital humano, su propiedad recae en cada individuo. Colectivamente, todos los conocimientos, habilidades y destrezas dentro de una organización y disponibles en un momento dado constituyen una reserva de capital humano. Aunque este talento está disponible para lograr un desempeño positivo, la totalidad de las prácticas de gestión necesita aprovechar de manera consistente esta reserva de capital humano de tal manera que influya en las actitudes y comportamientos individuales y grupales hacia las metas deseadas de la organización. El compromiso recíproco en una organización sugiere que existe una relación entre ciertas prácticas de gestión y el desempeño. (Alfonso, 2019).

En este caso, el capital humano, plenamente desarrollado y aprovechado adecuadamente, puede influir en los resultados a nivel de la organización. La investigación empírica en el sector privado parece identificar prácticas de gestión específicas como universalmente superiores a otras para lograr resultados a nivel de empresa como la cuota de mercado y la rentabilidad, por el contrario, en el sector público que establece tal relación es escasa. Esto puede ser el resultado de las dificultades para medir los resultados a nivel gubernamental y poder establecer claramente esta conexión porque los resultados a menudo están influenciados por una miríada de variables fuera del control de la gestión pública.

Aun así, las mismas prácticas de gestión superiores que se cree que influyen favorablemente en el capital humano de la empresa privada han sido adoptadas con frecuencia en las reformas de la administración pública. Las prácticas que se considera que dan como resultado una mano de obra de alta

calidad, comprometida y flexible en la empresa privada también contribuyen de manera importante a la productividad y al rendimiento del capital humano en el sector público. La creencia es que una fuerte inversión en la mejora de las habilidades y destrezas de los trabajadores conduce a una fuerza laboral de mayor calidad; esto, combinado con recompensas valiosas y un papel en la resolución de problemas, puede resultar en un mayor esfuerzo, compromiso y motivación dentro de una fuerza laboral que es más flexible e innovadora. Esta combinación, entonces, se piensa, resulta en un mayor rendimiento de la organización.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El ámbito de aplicación del estudio será en la Municipalidad de Huánuco- 2022.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Nivel de estudio

Este estudio es de nivel explicativo seccional, puesto que esta investigación pretende no solo describir el objeto de estudio al detallar las particularidades, los distintivos, las peculiaridades y los perfiles significativos de las variables, así como su relación, sino que se plantea como objetivo estudiar el porqué de los fenómenos de tal formase analizan las causas y efectos de la relación entre variables. Bernal (2010). Por lo tanto, se buscó probar la causa del cómo algunos factores de la innovación abierta favorecen en la gestión pública colaborativa en la municipalidad de Huánuco a través de la recolección de datos que se obtuvo en un único momento por lo que le proporciona un diseño seccional.

Tipo de estudio

En versión de Hernández *et al.* 2015, el enfoque del presente estudio es cuantitativo, porque buscó determinar la relación ente variables independientes y la variable dependiente.

En ese sentido, el creciente éxito de las prácticas de innovación abierta en muchas empresas plantea la cuestión de si estos principios pueden transferirse para la reinención de las organizaciones del sector público. HILGERS (2010). Más allá de un paradigma tecnocrático de gobierno electrónico, pero con el apoyo de la tecnología de Internet, se quiere describir una visión estructural de cómo la colaboración externa y la innovación entre los ciudadanos y la administración pública pueden ofrecer nuevas formas de integración y participación ciudadana, mejorando la creación de valor público e incluso el proceso de toma de decisiones políticas.

Hilgers (2010) recalca las similitudes y diferencias entre la innovación de los sectores público y privado. Para el sector público, la innovación tiende a centrarse en el desarrollo de nuevos productos, lograr una ventaja competitiva y añadir valor en términos de mayores ingresos. Para el sector público, la innovación tiene por objeto mejorar el rendimiento de los servicios y añadir valor en términos de beneficio público. Destaca en este punto la importancia de la negociación y la resolución de conflictos. Persuadir a los ciudadanos para que se pongan de acuerdo es, por supuesto, esencial, pero no es suficiente. La innovación en el sector público debería centrarse más en un proceso continuo de interacción y negociación entre las distintas partes interesadas.

El tipo de investigación usado en este trabajo es no experimental del sub tipo transversal. No experimental porque es un análisis ejecutado sin el manejo deliberado de variables, se contemplan las situaciones, así como sucedieron en su ambiente natural, y el diseño transversal recoge información en un período único y en un tiempo único. Su fin es detallar variables, y examinar su influencia y relación en un instante definido. (Gallardo, 2017). En consecuencia, las variables Innovación Abierta y Gestión Pública Colaborativa solo se observarán en su contexto natural sin someterlas a ningún tipo de experimento.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la Población

Hernández et al. (2014) expresó que es la totalidad de individuos o cosas que poseen particularidades parecidas donde es necesario hacer un análisis, de igual forma se pretende que se conteste los trabajos realizados. El universo poblacional se conforma por 359 colaboradores de la municipalidad de Huánuco 2021, correspondientes a las distintas áreas de la gerencia municipal, por cuanto es donde se obtendrá la información requerida acorde a la investigación.

GERENCIA MUNICIPAL	TOTAL
Gerencia de secretaría	13

Gerencia de recursos humanos	15
Gerencia de administración tributaria	66
Oficina de ejecución coactiva	8
Gerencia de asesoría jurídica	7
Gerencia de planificación y presupuesto	25
Gerencia de sostenibilidad ambiental	20
Gerencia de desarrollo social	13
Gerencia de transportes	73
Gerencia de desarrollo económico	46
Gerencia de desarrollo social y ordenamiento territorial	63
Gerencia de administración y finanzas	10
TOTAL	359

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Hernández et al. (2014) la muestra es un sub conjunto de la población a estudiar para poder inferir proporcionalmente sobre ella. En cuanto al muestreo, existen diversas técnicas, en la presente investigación se aplicará un muestreo no probabilístico intencional, que como lo afirma Otzen (2017) se seleccionan casos característicos de una población muy variable que traerá consigo una muestra muy pequeña. En ese sentido se seleccionará a los participantes que formaron parte para el logro de las metas del programa de incentivos del MEF, por lo que de cada gerencia se seleccionará 3 sujetos el jefe o gerente y dos trabajadores al azar.

Para poder valorar la muestra se empleó las siguientes características:

METAS DEL P.I.	GERENCIA MUNICIPAL	TOTAL
META 1	Gerencia de planificación y presupuesto.	3
META 2	Gerencia de administración tributaria.	3
META 3	Gerencia del medio ambiente.	3
META 4	Gerencia de desarrollo social.	3
META 5	Gerencia de sostenibilidad ambiental.	3
META 6	Gerencia de desarrollo local y O. T.	3
MUESTRA		18

4.4. Diseño de Investigación

El diseño usado en este trabajo es no experimental - transversal. El diseño no experimental es un análisis ejecutado sin el manejo deliberado de variables, se contemplan las situaciones, así como sucedieron en su ambiente natural, y el diseño transversal recoge información en un período único y en un tiempo único. Su fin es detallar variables, y examinar su influencia y relación en un instante definido. (Gallardo, 2017). En consecuencia, las variables Innovación Abierta y Gestión Pública Colaborativa solo se observarán en su contexto natural sin someterlas a ningún tipo de experimento.

4.5. Técnicas e Instrumentos

4.5.1 Técnicas

Para el procesamiento de datos se realizó el siguiente procedimiento: Cálculo de frecuencias, cálculos de puntajes obtenidos y gráficos respectivos. La técnica que se utilizó es el coeficiente de correlación de Spearman, ya que mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos

variables clasificadas cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal.

4.5.2 Instrumentos

La encuesta se usó como técnica para recoger la información necesaria, demostrándose con esta que en ella se consigue un mayor acopio de informaciones. Los ítems de los dos cuestionarios presentan respuestas con escala tipo Likert: “Nunca” (1); “Casi Nunca” (2); “A veces” (3); “Casi siempre” (4); “Siempre” (5). La administración de los cuestionarios fue de forma virtual.

De allí que, Gallardo (2017), señale que la encuesta compone esa técnica por excelencia de indagación social por la variabilidad, beneficio, integridad y simplicidad de la información que se consiguen de la misma.

De este modo, el cuestionario se orientó a los empleados administrativos de la municipalidad de Huánuco, el cual se diseñó tomando como norte las variables Innovación Abierta y Gestión Pública.

Tabla 1: *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnicas	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para recolección de datos

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que un instrumento (o técnica) es válido si calcula lo que realmente intenta evaluar. La validez es un estado de las resultas y no del instrumento en sí. El instrumento no es efectivo de por sí, más bien de acuerdo a la intención que intenta con un ligado de programas o sujetos definidos (p. 107).

Así, el instrumento usado en el avance de este análisis se sometió al juicio de los siguientes expertos.

Tabla 2: *Resultado de validez del contenido del instrumento de recolección de datos*

Juez experto	Resultado
Tarazona Tucto, Juan Jua	Aplicable
Pinchi Ramírez, Werner	Aplicable
Martel Carranza, Paolo	Aplicable
Tello Cornejo, Janeth	Aplicable
Enciso Gutiérrez, Teodolfo	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento.

Planteado en la tabla 2, los valores de calificación categórica de las variables Innovación Abierta y Gestión Pública expresados por los expertos establecerán la validez de contenido del instrumento que se aplicará a la muestra de la presente investigación.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para recolección de datos

Hernández et al. (2014) asevera que la confiabilidad de una herramienta de cálculo, se representa al nivel cuando su uso repetido a la misma persona o cosa causa consecuencias parecidas (p.277).

Para la confiabilidad de los cuestionarios se dio uso de el coeficiente de Alfa de Cronbach. Esto permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

El alfa de Cronbach se interpreta de la siguiente manera: a mayor cercanía del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados; si el valor de alfa supera el 0.8 hay fiabilidad, en caso contrario es un instrumento inconsistente (Llinás 2017).

En la presente investigación, los instrumentos analizados alcanzaron un alfa de Cronbach de 0.893 para gestión pública y un 0.896 para innovación abierta.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

En la primera fase se seleccionó la información con el fin de lograr la consistencia del marco conceptual y de definir las principales categorías, subcategorías y dimensiones. La fase siguiente que corresponde a la investigación de campo con la aplicación de instrumentos a la población de la municipalidad de Huánuco para poder analizar, discernir, interpretar y reflexionar sobre el tema de investigación. Posteriormente como última fase se analizaron, interpretaron e integraron los resultados.

4.7. Aspectos éticos

En la presente investigación los datos obtenidos de las personas se usaron sólo para fines de la investigación, asimismo las personas encuestadas no se enfrentaron a ningún riesgo y tuvieron la total disposición de colaborar con la información necesaria.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Después de haberse aplicado la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dichos resultados se han plasmado en los siguientes cuadros y gráficos, los cuales han sido interpretados a través de las respuestas dadas por la unidad de análisis.

TABLA N° 3

SINERGIA		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	6	33%
CASI SIEMPRE	7	39%
A VECES	3	17%
CASI NUNCA	2	11%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°1



A la pregunta de si existe sinergia entre los trabajadores del área el 0% respondió que nunca, el 11% que casi nunca, el 17% que a veces, el 39% casi siempre y el 33% que siempre

TABLA N°4

PROACTIVIDAD		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	2	11%
A VECES	7	39%
CASI NUNCA	7	39%
NUNCA	2	11%
Total	18	100%

FIGURA N°2



A la pregunta de si proactividad de ideas entre sus compañeros de área el 11% respondió que nunca, el 39% que casi nunca, el 39% que a veces, el 11% casi siempre y el 0% que siempre.

TABLA N°5

MOTIVACIÓN		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	8	44%
CASI NUNCA	8	44%
NUNCA	2	11%
Total	18	100%

FIGURA N°3



A la pregunta de si hay motivación para realizar su trabajo el 11% respondió que nunca, el 44% que casi nunca, el 44% que a veces, el 0% casi siempre y el 0% que siempre.

TABLA N°6

TRABAJO EN EQUIPO		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	2	11%
A VECES	6	33%
CASI NUNCA	8	44%
NUNCA	2	11%
Total	18	100%

FIGURA N° 4



A la pregunta de si se trabaja en equipo el 11% respondió que nunca, el 44% que casi nunca, el 33% que a veces, el 11% casi siempre y el 0% que siempre.

TABLA N°7

CAPACITACIONES		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	2	11%
CASI NUNCA	9	50%
NUNCA	7	39%
Total	18	100%

FIGURA N° 5



A la pregunta de si se realizan capacitaciones en su área el 39% respondió que nunca, el 50% que casi nunca, el 11% que a veces, el 0% casi siempre y el 0% que siempre.

TABLA N°8

SISTEMA DE INFORMACIÓN DIGITAL		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	18	100%
CASI SIEMPRE	0	0%
A VECES	0	0%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°6

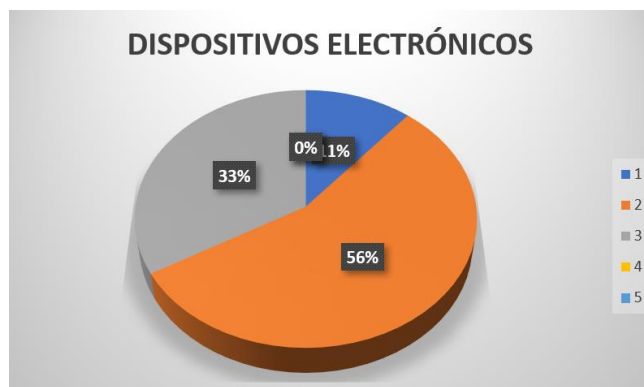


A la pregunta de si la municipalidad cuenta con información digital el 0% respondió que nunca, el 0% que casi nunca, el 0% que a veces, el 0% casi siempre y el 100% que siempre.

TABLA N°9

DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	2	11%
CASI SIEMPRE	10	56%
A VECES	6	33%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°7

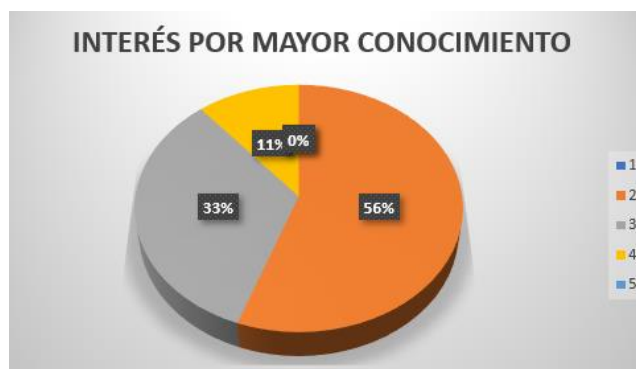


A la pregunta de si municipalidad otorga los dispositivos electrónicos adecuados para trabajar el 0% respondió que nunca, el 0% que casi nunca, el 33% que a veces, el 56% casi siempre y el 11% que siempre.

TABLA N°10

INTERÉS POR MAYOR CONOCIMIENTO		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	10	56%
A VECES	6	33%
CASI NUNCA	2	11%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N° 8



A la pregunta de si los trabajadores tienen un interés por más conocimientos el 0% respondió que nunca, el 11% que casi nunca, el 33% que a veces, el 56% casi siempre y el 0% que siempre.

TABLA N°11

PERSONAL SUFICIENTE		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	1	6%
A VECES	6	33%
CASI NUNCA	11	61%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°9



A la pregunta de si la cantidad de personal es suficiente para el cumplimiento de las metas el 0% respondió que nunca, el 61% que casi nunca, el 33% que a veces, el 6% casi siempre y el 0% que siempre.

TABLA N°12

ESPACIOS AMOBLADOS		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	1	6%
A VECES	5	28%
CASI NUNCA	12	67%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°10



A la pregunta de si les otorgan ambientes amoblados para el cumplimiento de las metas el 0% respondió que nunca, el 67% que casi nunca, el 28% que a veces, el 6% casi siempre y el 0% que siempre.

TABLA N°13

TIEMPO		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	2	11%
CASI SIEMPRE	10	56%
A VECES	6	33%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°11



A la pregunta de si les otorgan ambientes amoblados para el cumplimiento de las metas el 0% respondió que nunca, el 0% que casi nunca, el 33% que a veces, el 56% casi siempre y el 11% que siempre.

TABLA N°14

CAPACITACIÓN		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	0	0%
CASI SIEMPRE	1	6%
A VECES	13	72%
CASI NUNCA	4	22%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N° 13

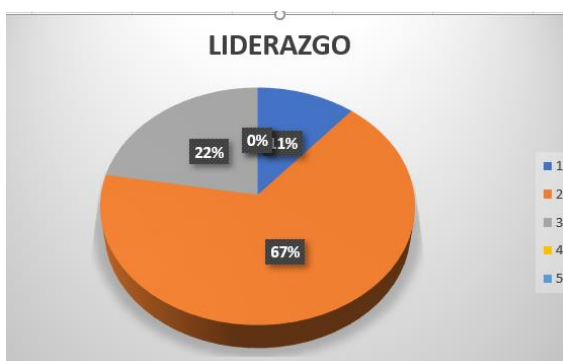


A la pregunta de si les otorgan ambientes amoblados para el cumplimiento de las metas el 0% respondió que nunca, el 22% que casi nunca, el 72% que a veces, el 22% casi siempre y el 0% que siempre.

TABLA N°15

LIDERAZGO		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	2	11%
CASI SIEMPRE	12	67%
A VECES	4	22%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°14

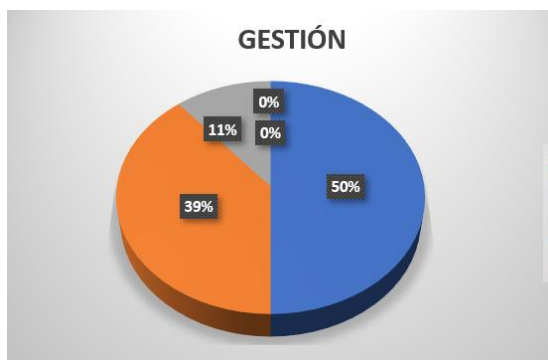


A la pregunta si el coordinar tiene liderazgo para el cumplimiento de las metas el 0% respondió que nunca, el 0% que casi nunca, el 22% que a veces, el 67% casi siempre y el 11% que siempre.

TABLA N° 16

GESTIÓN		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	9	50%
CASI SIEMPRE	7	39%
A VECES	2	11%
CASI NUNCA	0	0%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°15



A la pregunta si el cumplimiento de las metas ayuda a la mejora en la gestión el 0% respondió que nunca, el 0% que casi nunca, el 11% que a veces, el 39% casi siempre y el 50% que siempre.

TABLA N°17

ENTREGA DE RECURSOS		
RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	3	17%
CASI SIEMPRE	11	61%
A VECES	3	17%
CASI NUNCA	1	6%
NUNCA	0	0%
Total	18	100%

FIGURA N°16

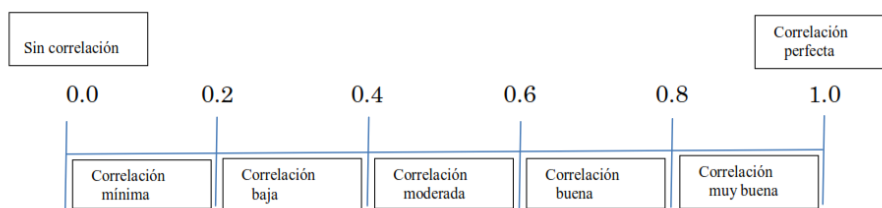


A la pregunta si el cumplimiento de las metas ayuda a la mejora en la gestión el 0% respondió que nunca, el 6% que casi nunca, el 17% que a veces, el 61% casi siempre y el 17% que siempre.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman, ya que se adecua al tipo de medición ordinal que se realizó.

En cuanto a la interpretación de dicha prueba se considera los valores 1, -1 y 0. Cuando es +1 esta indica que una variable aumenta cuando la otra aumenta, pero la cantidad no es consistente, si es -1 la relación es que una variable disminuye cuando la otra aumenta, pero la cantidad no es consistente y 0 cuando una relación es aleatoria o no existe. Lo dicho anteriormente se muestra en el siguiente gráfico:



Para la interpretación, se tendrá en cuenta los siguientes rangos mostrados a continuación:

Coefficiente Interpretación

0	Relación nula
0–0,2	Relación muy baja
0,2–0,4	Relación baja
0,4–0,6	Relación moderada
0,6–0,8	Relación alta
0,8 – 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

Contrastación de Hipótesis 01:

- H1: El perfil de competencias influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.
- Ho : El perfil de competencias no influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco

Cálculo del coeficiente de correlación para perfil de competencias y gestión pública

Perfil de competencias		Gestión pública
Perfil de competencias	1	
gestión pública	0.7	1
RHO= 0.7		

Decisión: Al realizar el cálculo del coeficiente de correlacion de Spearman, se obtuvo como resultado: 0.7, con un nivel de significación de 0.01. Dentro del rango de valores, este resltado mostraría la existencia de una alta correlación, por lo que se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la nula.

Contrastación de Hipótesis 02:

- H1: Las técnicas de información y comunicación influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.
- Ho: Las técnicas de información y comunicación no influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.

Cálculo del coeficiente de correlación para las Tics y la Gestión pública

Tics		Gestión pública
Tics	1	
Gestión pública	0.6	1
RHO= 0.6		

Decisión: Al realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo como resultado: 0.6, con un nivel de significación de 0.01. Dentro del rango de valores, este resultado mostraría la existencia de una correlación moderada, por lo que se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la nula.

Contrastación de Hipótesis 03:

- H1: Las capacidades internas influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.
- Ho: Las capacidades internas no influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.

Cálculo del coeficiente de correlación para las Capacidades Internas y la Gestión pública

Capacidades internas	Gestión pública	
Capacidades internas	1	
Gestión pública	0.9	1
RHO= 0.9		

Decisión: Al realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo como resultado: 0.9, con un nivel de significación de 0.01. Dentro del rango de valores, este resultado mostraría la existencia de una correlación muy alta, por lo que se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la nula.

5.3 Discusión de resultados

En cuanto a la hipótesis general “La innovación abierta influye significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco”, los resultados obtenidos indican que existen correlaciones significativas entre las variables de estudios, por lo que se afirma que la hipótesis general ha sido respaldada. Los resultados concuerdan con la teoría de los factores asociados a la innovación abierta con enfoque al potencial humano expuesta en el marco teórico de la presente investigación.

Por otro lado, Justiniano (2017) demostró que existe una relación significativa del 44% entre las variables de gestión del conocimiento e innovación. Dicho resultado tiene correlación con la presente investigación.

La relación significativa entre la innovación abierta y la gestión pública en esta investigación tiene como base lo planteado por Álvarez y Bernal (2017) con respecto al modelo en el que resalta el rol del potencial humano como estrategia para mejorar la capacidad innovadora sostenible de las empresas público o privadas en los países en desarrollo.

De la misma manera Silvia R. (2018) en su trabajo de grado titulado “Innovación Abierta en la Gerencia de la Construcción Moderna y su Impacto en la Gestión del Conocimiento para un Mundo Actualizado”. demostró el impacto que tiene la innovación abierta de la gerencia de la construcción moderna en la gestión del conocimiento en el mundo actual. Este hallazgo tiene correlación con la presente investigación.

Por último, la correlación significativa entre la innovación abierta y la gestión pública tiene correlato con Arceo (2009) en donde muestra la relación entre los procesos de innovación y la gestión del conocimiento, competencias y las Tics, así como también dijo Palomo (2010) que el potencial humano es un valor diferencial que ayuda en la generación de ventajas competitivas sostenibles en una empresa.

5.4 Aporte científico de la investigación

La presente investigación contribuirá a ampliar la información para las entidades públicas sobre la influencia de la innovación abierta en la gestión pública, y poder contrastar con estudios similares, y analizar las posibles variantes según la naturaleza de la entidad, la gestión de la institución y el contexto.

CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos nos permiten concluir que los factores asociados a la innovación abierta influyen significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
- El análisis de los resultados muestra que el perfil de competencias influye significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
- El análisis de los resultados muestra que las TIC influyen significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
- El análisis de los resultados muestra que las capacidades internas influyen significativamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

SUGERENCIAS

- Se recomienda establecer los factores asociados a la innovación abierta en la Municipalidad Provincial de Huánuco para el logro de las metas, ya que de esa manera se logrará la mejora en la gestión de dicha Municipalidad y con ello incrementar el bienestar de la población.
- Se recomienda contratar personal adicional para el cumplimiento exclusivo del cumplimiento de metas. Dicho personal debe de estar capacitado y cumplir con el perfil adecuado.
- Se recomienda crear espacios físicos y virtuales con el mobiliario adecuado para que los encargados de las metas puedan trabajar con las condiciones necesarias. Estos espacios fomentarán la sinergia entre ellos, la proactividad en el trabajo y el trabajo en equipo que llevará a buenos resultados.
- Se recomienda crear incentivos económicos hacia los trabajadores para motivarlos a realizar un buen trabajo y poder cumplir con las metas encomendadas.
- Se recomienda realizar capacitaciones específicas de cada meta antes de empezar a trabajarlo.
- Es de fundamental importancia fomentar la proactividad de ideas y el trabajo en grupo por parte del encargado del cumplimiento de la meta.
- Se debe promover el compromiso por parte de los encargados del cumplimiento de metas y a su vez otorgar cursos gratuitos concernientes a su área para poder aumentar sus conocimientos y poder brindar un mejor trabajo.

REFERENCIAS

Arobes, Sara (2014). Plan de Incentivos Municipales: la herramienta para una gestión local eficiente.

Arroyo J. (2017) Innovación abierta como pilar del gobierno abierto. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaInnovacionAbiertaComoPilarDelGobiernoAbierto-6874260.pdf>

Charry H. (2018) en su artículo “La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público” Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2014) Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe. Recuperado de:

Criado J. (2016) Las administraciones públicas en la era del gobierno abierto. Gobernanza inteligente para un cambio de paradigma en la gestión pública. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LasAdministracionesPublicasEnLaEraDelGobiernoAbier-5698479.pdf>

Criado, Ignacio. 2016. Nuevas tendencias en la gestión pública. Innovación abierta, gobernanza inteligente y tecnologías sociales en unas administraciones públicas colaborativas. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/859/85954253004/85954253004.pdf>

García, María (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias.

- GARCÍA G. (2018) EL ROL DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA PERUANA (2011-2016)
- Marzal W. (2017) “Metodologías de Innovación en la Gestión Pública. Un estudio cualitativo en los procesos del SAT”. Tesis de grado para optar a Maestro en Gestión Pública. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14623/Marzal_MWR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- O’Leary R., Gerard C., Blomgren L., Introduction to the Symposium on Collaborative Public Management. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/294882218_Collaborative_Public_Management
- Peters, B. Guy. (2000) “Globalization, Institutions and Governance”, en: In Governance in the Twentyfirst Century: revitalizing the public service. B. G. Peters and D. J. Savoie (Editores) Montreal: McGill, Queen’s University Press.
- Pont. J. (14-12-2016) “Modelos innovadores de administración y gestión pública: Hacia la emergencia de nuevos paradigmas” Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2815/281548814001.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros Perú (2019) Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. [Recuperado de: https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/](https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/)
- Schröder, Peter. Nueva Gestión Pública: Aportes para el buen gobierno. Fundación Friedrich Naumann, Oficina Regional para América Latina.
- Silvia R. (2018) “Innovación Abierta en la Gerencia de la Construcción Moderna y su Impacto en la Gestión del Conocimiento para un Mundo Actualizado” Tesis de Maestría. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2556/REYNAGA%2>

[OSILVA%20IGNACIO-](#)

[%20MAESTR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Ugarte, Mayra y Oliva, Carlos (2006). Uso y efectividad de los convenios de gestión (2006). Consultoría para la Unidad Ejecutora Programa de Modernización y Descentralización del Estado - Presidencia del Consejo de Ministros.

Varela L. (2015) Gobernanza y Administración Pública Inteligente: un enfoque novedoso para una gestión revitalizada. ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública. Recuperado de: https://publicaciones.icap.ac.cr/images/PDF-REVISTA/revista-68-69/laura_varela.pdf

Videnza Consultores (2016). Evaluación del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (PI) en el marco del Presupuesto por Resultados (PpR): periodo 2010-2015

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA INNOVACIÓN ABIERTA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente: La innovación abierta	Perfil de competencias , Tics y Capacidades internas	Tipo: Cuantitativo Nivel: Explicativo seccional Método: Hipotético Población: 359 Muestra: 18
¿De qué manera la innovación abierta influye en la gestión pública de la Municipalidad de Huánuco?	Determinar la relación que existe entre la innovación abierta y la gestión pública de la Municipalidad de Huánuco.	La innovación abierta influye significativamente en la gestión pública de la Municipalidad de Huánuco			
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable dependiente: Gestión pública	Presupuesto por Resultados	
• ¿De qué manera el perfil de competencias influye en y la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco?	• Determinar de qué manera influye el perfil de competencias en la Gestión Pública de Municipalidad de Huánuco.	• El perfil de competencias influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.			
• ¿De qué manera las técnicas de información y comunicación influye en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco?	• Determinar de qué manera influye las técnicas de información y comunicación y la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.	• Las técnicas de información y comunicación influyen significativamente en la Gestión Pública colaborativa de la Municipalidad de Huánuco.			
• ¿De qué manera las capacidades internas influyen en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco?	• Determinar de qué manera influye las capacidades internas en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.	• Las capacidades internas influyen significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco.			

ANEXO 02**CONSENTIMIENTO INFORMADO****TÍTULO:**

“LA INNOVACIÓN ABIERTA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA
MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO”

OBJETIVO: Determinar la influencia de los factores asociados a la innovación abierta en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

INVESTIGADOR: Claudio Sánchez Silvia Pierina

Consentimiento/ Participación voluntaria

Acepto voluntariamente participar en el estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención sin que me afecte de ninguna manera.

ANEXO 03

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento tiene como objetivo determinar de qué manera los factores asociados a la innovación abierta inciden en la gestión pública colaborativa de la Municipalidad de Huánuco 2020. Por ello, se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole de antemano su colaboración.

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

Variable 1: Innovación Abierta		1	2	3	4	5
Dimensión: Capacidades Internas						
1	Existe sinergia entre los trabajadores del área.					
2	Existe la proactividad de ideas entre sus compañeros del área.					
3	Considera usted que hay motivación para realizar su trabajo.					
4	Sus compañeros trabajan en equipo.					
5	La Municipalidad de Huánuco u otra entidad <u>les</u> brinda capacitaciones con respecto a la meta a cumplir.					
Dimensión: Tecnología, información y comunicación (TIC)						
5	La Municipalidad de Huánuco cuenta con un sistema de información digital y comunicación.					
6	Los colaboradores de la Municipalidad de Huánuco reciben capacitaciones tecnológicas para la mejora en el desarrollo de su trabajo.					
7	La Municipalidad de Huánuco otorga los dispositivos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de su trabajo.					
Dimensión: capacidades internas						
8	Existe compromiso por parte del encargado del cumplimiento de las metas.					
9	Hay un interés por adquirir más conocimiento concerniente al área en que labora.					

Variable 2: Gestión Pública		1	2	3	4	5
Dimensión: Presupuesto por resultados (Programa de incentivos)						
1	Se le asigna la cantidad necesaria de personal para el cumplimiento de metas.					
2	Considera Ud. Que los ambientes son adecuados para la realizar el cumplimiento de metas.					
3	Considera que el tiempo que le asignan para el cumplimiento de metas es el adecuado.					
4	Considera que el personal asignado para el cumplimiento de metas cumple con el perfil requerido.					
5	Considera que las capacitaciones para el cumplimiento de metas son las adecuadas.					
6	Considera que el coordinador de metas tiene un buen liderazgo.					
7	Considera que existe una buena coordinación para la entrega de recursos en el cumplimiento de metas.					
8	Considera que con el cumplimiento de metas hay una mejora en la gestión de su área.					

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Isidro Teodolfo Enciso Gutiérrez Especialidad: Doctor en Ciencias Económicas

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

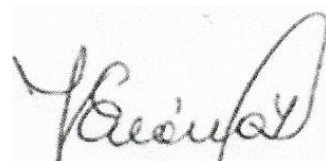
Variable 1: Innovación Abierta		R	C	S	C
Dimensión: Capacidades Internas					
1	Existe sinergia entre los trabajadores del área.	4	4	4	4
2	Existe la proactividad de ideas entre sus compañeros del área.	3	4	4	4
3	Considera usted que hay motivación para realizar su trabajo.	4	4	4	4
4	Sus compañeros trabajan en equipo.	4	4	4	4
5	La Municipalidad de Huánuco u otra entidad les brinda capacitaciones con respecto a la meta a cumplir.	3	4	4	4
Dimensión: Tecnología, información y comunicación (TIC)					
5	La Municipalidad de Huánuco cuenta con un sistema de información digital y comunicación.	4	4	4	4
6	Los colaboradores de la Municipalidad de Huánuco reciben capacitaciones tecnológicas para la mejora en el desarrollo de su trabajo.	4	4	4	4
7	La Municipalidad de Huánuco otorga los dispositivos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de su trabajo.	4	3	4	4
Dimensión: capacidades internas					
8	Existe compromiso por parte de los trabajadores de su área al realizar su trabajo	4	4	4	4
9	Hay un interés por adquirir más conocimiento concerniente al área en que labora.	4	4	4	4

Variable 2: Gestión Pública		1	2	3	4	5
Dimensión: Presupuesto por resultados (Programa de incentivos)						
1	Se le asigna la cantidad necesaria de personal para el cumplimiento de metas.	4	3	4	4	4
2	Considera Ud. Que los ambientes son adecuados para la realizar el cumplimiento de metas.	4	4	3	4	4
3	Considera que el tiempo que le asignan para el cumplimiento de metas es el adecuado.	4	4	4	4	4
4	Considera que el personal asignado para el cumplimiento de metas cumple con el perfil requerido.	4	4	4	4	4
5	Considera que las capacitaciones para el cumplimiento de metas son las adecuadas.	4	4	4	4	4
6	Considera que el coordinador de metas tiene un buen liderazgo.	3	4	4	4	4
7	Considera que existe una buena coordinación para la entrega de recursos en el cumplimiento de metas.	4	4	4	4	4
8	Considera que con el cumplimiento de metas hay una mejora en la gestión de su área.	4	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO(X)

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe de ser aplicado: SI (X) NO()



Dr. Isidro Teodolfo Enciso

FIRMA DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Juanjua Tarazona Tucto *Especialidad:* Doctor en Ciencias Económicas

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

Variable 1: Innovación Abierta		R	C	S	C
Dimensión: Capacidades Internas					
1	Existe sinergia entre los trabajadores del área.	4	4	4	4
2	Existe la proactividad de ideas entre sus compañeros del área.	4	4	4	4
3	Considera usted que hay motivación para realizar su trabajo.	4	4	4	4
4	Sus compañeros trabajan en equipo.	4	4	4	4
5	La Municipalidad de Huánuco u otra entidad les brinda capacitaciones con respecto a la meta a cumplir.	4	4	4	4
Dimensión: Tecnología, información y comunicación (TIC)					
5	La Municipalidad de Huánuco cuenta con un sistema de información digital y comunicación.	4	4	4	4
6	Los colaboradores de la Municipalidad de Huánuco reciben capacitaciones tecnológicas para la mejora en el desarrollo de su trabajo.	4	4	4	4
7	La Municipalidad de Huánuco otorga los dispositivos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de su trabajo.	4	4	4	4
Dimensión: capacidades internas					
8	Existe compromiso por parte de los trabajadores de su área al realizar su trabajo	4	4	4	4
9	Hay un interés por adquirir más conocimiento concerniente al área en que labora.	4	4	4	4

Variable 2: Gestión Pública		1	2	3	4	5
Dimensión: Presupuesto por resultados (Programa de incentivos)						
1	Se le asigna la cantidad necesaria de personal para el cumplimiento de metas.	4	3	4	4	4
2	Considera Ud. Que los ambientes son adecuados para la realizar el cumplimiento de metas.	4	4	3	4	4
3	Considera que el tiempo que le asignan para el cumplimiento de metas es el adecuado.	4	4	4	4	4
4	Considera que el personal asignado para el cumplimiento de metas cumple con el perfil requerido.	4	4	4	4	4
5	Considera que las capacitaciones para el cumplimiento de metas son las adecuadas.	4	4	4	4	4
6	Considera que el coordinador de metas tiene un buen liderazgo.	3	4	4	4	4
7	Considera que existe una buena coordinación para la entrega de recursos en el cumplimiento de metas.	4	4	4	4	4
8	Considera que con el cumplimiento de metas hay una mejora en la gestión de su área.	4	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO(X)

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe de ser aplicado: SI (X) NO()

Atentamente,


 Dr. Juan Jua Tarazona Tucto
 DNI N° 40651599

FIRMA DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Christian Paolo Martel Carranza *Especialidad:* Administración de la educación

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

Variable 1: Innovación Abierta		R	C	S	C
Dimensión: Capacidades Internas					
1	Existe sinergia entre los trabajadores del área.	4	4	3	3
2	Existe la proactividad de ideas entre sus compañeros del área.	4	4	3	3
3	Considera usted que hay motivación para realizar su trabajo.	4	4	3	3
4	Sus compañeros trabajan en equipo.	4	4	3	3
5	La Municipalidad de Huánuco u otra entidad les brinda capacitaciones con respecto a la meta a cumplir.	4	4	3	3
Dimensión: Tecnología, información y comunicación (TIC)					
5	La Municipalidad de Huánuco cuenta con un sistema de información digital y comunicación.	4	4	4	3
6	Los colaboradores de la Municipalidad de Huánuco reciben capacitaciones tecnológicas para la mejora en el desarrollo de su trabajo.	4	4	4	3
7	La Municipalidad de Huánuco otorga los dispositivos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de su trabajo.	4	4	4	3
Dimensión: capacidades internas					
8	Existe compromiso por parte de los trabajadores de su área al realizar su trabajo	4	4	4	3
9	Hay un interés por adquirir más conocimiento concerniente al área en que labora.	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI (X) NO() En casi de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

Revisar la redacción del instrumento.

DESICIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe de ser aplicado: SI (X) NO__



 Dr. Christian Martel Carranza
 DIRECTOR

Firma y sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: DR. WERNER PINCHI RAMIREZ Especialidad: ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y clarid

Variable 1: Innovación Abierta		R	C	S	C
Dimensión: Capacidades Internas					
1	Existe sinergia entre los trabajadores del área.	4	4	4	3
2	Existe la proactividad de ideas entre sus compañeros del área.	4	4	4	4
3	Considera usted que hay motivación para realizar su trabajo.	4	4	4	4
4	Sus compañeros trabajan en equipo.	4	3	4	4
5	La Municipalidad de Huánuco u otra entidad les brinda capacitaciones con respecto a la meta a cumplir.	4	4	4	4
Dimensión: Tecnología, información y comunicación (TIC)		3	4	4	4
5	La Municipalidad de Huánuco cuenta con un sistema de información digital y comunicación.	4	4	4	4
6	Los colaboradores de la Municipalidad de Huánuco reciben capacitaciones tecnológicas para la mejora en el desarrollo de su trabajo.	4	4	4	4
7	La Municipalidad de Huánuco otorga los dispositivos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de su trabajo.	4	4	4	4
Dimensión: capacidades internas		4	4	4	4
8	Existe compromiso por parte de los trabajadores de su área al realizar su trabajo	4	4	4	4
9	Hay un interés por adquirir más conocimiento concerniente al área en que labora.	4	4	4	4

Variable 2: Gestión Pública		1	2	3	4	5
Dimensión: Presupuesto por resultados (Programa de incentivos)						
1	Se le asigna la cantidad necesaria de personal para el cumplimiento de metas.	4	3	4	4	4
2	Considera Ud. Que los ambientes son adecuados para la realizar el cumplimiento de metas.	4	4	3	4	4
3	Considera que el tiempo que le asignan para el cumplimiento de metas es el adecuado.	4	4	4	4	4
4	Considera que el personal asignado para el cumplimiento de metas cumple con el perfil requerido.	4	4	4	4	4
5	Considera que las capacitaciones para el cumplimiento de metas son las adecuadas.	4	4	4	4	4
6	Considera que el coordinador de metas tiene un buen liderazgo.	3	4	4	4	4
7	Considera que existe una buena coordinación para la entrega de recursos en el cumplimiento de metas.	4	4	4	4	4
8	Considera que con el cumplimiento de metas hay una mejora en la gestión de su área.	4	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO(X)

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe de ser aplicado: SI (X) NO()


Dr. Werner Rinchi Ramirez

FIRMA DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: DRA. JANETH L. TELLO CORNEJO Especialidad: ECONOMIA

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

Variable 1: Innovación Abierta		R	C	S	C
Dimensión: Capacidades Internas					
1	Existe sinergia entre los trabajadores del área.	4	4	4	3
2	Existe la proactividad de ideas entre sus compañeros del área.	4	4	4	4
3	Considera usted que hay motivación para realizar su trabajo.	4	4	4	4
4	Sus compañeros trabajan en equipo.	4	3	4	4
5	La Municipalidad de Huánuco u otra entidad les brinda capacitaciones con respecto a la meta a cumplir.	4	4	4	4
Dimensión: Tecnología, información y comunicación (TIC)		3	4	4	4
5	La Municipalidad de Huánuco cuenta con un sistema de información digital y comunicación.	4	4	4	4
6	Los colaboradores de la Municipalidad de Huánuco reciben capacitaciones tecnológicas para la mejora en el desarrollo de su trabajo.	4	4	4	4
7	La Municipalidad de Huánuco otorga los dispositivos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de su trabajo.	4	4	4	4
Dimensión: capacidades internas		4	4	4	4
8	Existe compromiso por parte de los trabajadores de su área al realizar su trabajo	4	4	4	4
9	Hay un interés por adquirir más conocimiento concerniente al área en que labora.	4	4	4	4

Variable 2: Gestión Pública		1	2	3	4	5
Dimensión: Presupuesto por resultados (Programa de incentivos)						
1	Se le asigna la cantidad necesaria de personal para el cumplimiento de metas.	4	3	4	4	4
2	Considera Ud. Que los ambientes son adecuados para la realizar el cumplimiento de metas.	4	4	3	4	4
3	Considera que el tiempo que le asignan para el cumplimiento de metas es el adecuado.	4	4	4	4	4
4	Considera que el personal asignado para el cumplimiento de metas cumple con el perfil requerido.	4	4	3	4	4
5	Considera que las capacitaciones para el cumplimiento de metas son las adecuadas.	4	4	4	4	4
6	Considera que el coordinador de metas tiene un buen liderazgo.	3	4	3	3	4
7	Considera que existe una buena coordinación para la entrega de recursos en el cumplimiento de metas.	4	4	4	4	4
8	Considera que con el cumplimiento de metas hay una mejora en la gestión de su área.	4	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO(X)

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe de ser aplicado: SI (X) NO()



FIRMA DEL JUEZ

NOTA BIOGRÁFICA

Claudio Sánchez Silvia Pierina nació en la ciudad de Huánuco el 30 de diciembre de 1993, cursó sus estudios secundarios en el Colegio “Von Newman” de su ciudad natal. Ingresó a la facultad de Economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco donde ocupó el primer lugar de su promoción ubicándose en el quinto superior, se licenció como economista. Cursó estudios de especialización, diplomados y cursos afines a su carrera. Estudió la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social en la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL. Actualmente se desempeña como docente en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
 Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día viernes **14 DE OCTUBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Rosario VARGAS RONCAL	Presidente
Mg. Maria Cecilia GALIMBERTI OLIVEIRA	Secretaria
Mg. Johny Jose CALDERON CAHUE	Vocal

Asesor (a) de tesis: Mg. Lourdes Lucila CESPEDAS AGUIRRE (Resolución N° 01506-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Silvia Pierina CLAUDIO SANCHEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“LA INNOVACIÓN ABIERTA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de *diecisiete* (*17*)
 Equivalente a *Muy Bueno*, por lo que se declara *Aprobado*
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las *20:30* horas de 14 de octubre de 2022.

.....
PRESIDENTE
 DNI N° *27412064*.....

.....
SECRETARIO
 DNI N° *23944821*.....

.....
VOCAL
 DNI N° *2579124*.....

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02916-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

*Que, la tesis titulada: “LA INNOVACIÓN ABIERTA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE HUÁNUCO”, realizado por la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Silvia Pierina CLAUDIO SANCHEZ**, cuenta con un índice de similitud del 19%, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.*

Cayhuayna, 29 de setiembre de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	CLAUDIO SANCHEZ SILVIA PIERINA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	977428613
Nro. de Documento:	48377909					Correo Electrónico:	pierina_3012@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO						
Apellidos y Nombres:	CESPEDES AGUIRRE LOURDES					ORCID ID:	0000 – 0002 – 4358 - 8575		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	Nro. de documento:	08313575		

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	VARGAS RONCAL ROSARIO
Secretario:	GALIMBERTI OLIVEIRA MARIA CECILIA
Vocal:	CALDERON CAHUE JHONY JOSE
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
LA INNOVACIÓN ABIERTA EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)


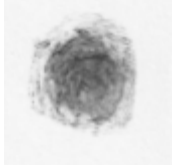
Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	PRODUCTIVIDAD		EFICIENCIA		DESARROLLO		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto		Condición Cerrada (*)	X			
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:



A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	CLAUDIO SANCHEZ SILVIA PIERINA		Huella Digital
DNI:	48377909		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 13/01/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.