



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**



**BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN  
EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO  
RURAL ANDINO DEL GOBIERNO  
REGIONAL PUNO-2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI**

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

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN  
EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO  
RURAL ANDINO DEL GOBIERNO  
REGIONAL PUNO-2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI**

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

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

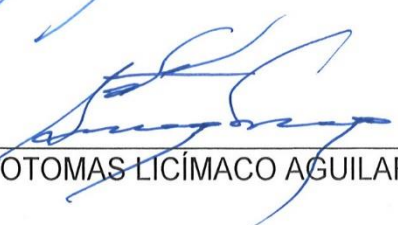
**PRESIDENTE**

:   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

**SEGUNGO MIEMBRO**

:   
Dr. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



**RESOLUCIÓN N.º 0540-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 24 de mayo 2024

**VISTOS:**

El Expediente **2024-CU-5530** de fecha **13-05-2024** de **CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

**SE RESUELVE:**

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

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

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* Primer miembro : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- \* Segundo miembro : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- \* Asesor : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

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

- \* Lugar : Salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : martes 28 de mayo de 2024
- \* Hora : 10:00am

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


  
 UNIVERSIDAD ANDINA  
 "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
 Dr. Benigno Callata Quispe  
 DECANO  
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### RESOLUCIÓN N° 090-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de de abril 2024

#### VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-3977 de fecha 16 de abril de 2024, del Bach. CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

#### CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) Bach. CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA.

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

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS),** para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023, presentado por el (la) Bach. CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR,** como ASESOR al Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
Dr. S. [Firma] Aguilar Plata  
DIRECTOR  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

RESOLUCIÓN N.º 1084-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 03 de noviembre de 2023

**VISTOS:**

El oficio N° 082-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-12262, presentado por: **CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el(la) egresado(a): **CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

**Que**, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-12262, presentado por: **CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

**Que**, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 16 de octubre de 2023, por el docente: Mg. JHON ALEX QUISPE MEJIA, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

**Que**, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023**, presentado por: **CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.



RESOLUCIÓN N.º 1084-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 03 de noviembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI
Título de la propuesta de investigación:	BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Unidad de Investigación (1)  
- Asesor  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
MAC/vnop.



## BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	16%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	lafacu.com Fuente de Internet	<1%
7	issuu.com Fuente de Internet	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%



## Metadatos complementarios - UANCV



<b>TITULO</b>	
<b>BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	48423333
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-4538-4984">https://orcid.org/0009-0003-4538-4984</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8237-5735">https://orcid.org/0000-0001-8237-5735</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909- UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> Gobierno Regional Puno -15.52144, -70.11892</p> <p><b>País:</b> Perú <b>Departamento:</b> Puno <b>Provincia:</b> San Román <b>Distrito:</b> Juliaca</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/ZH1BKz3HwtpWECjK9">https://maps.app.goo.gl/ZH1BKz3HwtpWECjK9</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2023 - Marzo 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p>Negocios, Administración <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p> <p>Administración pública <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p>Teoría organizacional <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
**Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto**  
 DIRECTOR  
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo CRISTALDO ETCHEVERRY CACERES COANQUI...identificado con DNI Nro. 48423333 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023

Asesorado por: DR. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 21 de AGOSTO del 2024

[Firma]  
FIRMA ASESOR

[Firma]  
FIRMA TESISISTA



Huella



## DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mi madre, que siempre estuvo a mi lado. Siempre dándome el ejemplo de superación, humildad y sacrificio. Quien me enseñó a valorar todo lo que tengo. Por brindarme su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mis hermanos, por todo su apoyo incondicional y espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr



## AGRADECIMIENTO

en primer lugar, doy gracias a Dios que me ha dirigido y me ha dado la solidaridad para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y consuelo constante, así como por su ayuda incondicional a lo largo de mis exámenes y a cada una de las personas que de alguna manera me apoyaron en la finalización de este trabajo.



**ÍNDICE**

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE ..... v

ÍNDICE DE TABLAS ..... ix

ÍNDICE DE FIGURAS ..... xi

RESUMEN .....xii

ABSTRACT .....xiii

INTRODUCCIÓN .....xiv

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. Exposición de la situación problemática..... 1

1.2. Formulación del problema..... 2

    1.2.1. Problema general..... 2

    1.2.2. Problemas específicos. .... 3

1.3. Justificación de la investigación ..... 4

**CAPÍTULO II**

**OBJETIVOS**

2.1. Objetivo general ..... 5

2.2. Objetivos específicos. .... 5

**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de investigación..... 6



- 3.1.1. A nivel internacional ..... 6
- 3.1.2. A nivel nacional ..... 6
- 3.1.3 A nivel regional ..... 7
- 3.2. Bases Teóricas ..... 8
  - 3.2.1. Burocracia ..... 8
    - 3.2.1.1. Elementos de la burocracia..... 10
    - 3.2.1.2. Ventajas de la burocracia..... 11
    - 3.2.1.3. Desventajas de la burocracia ..... 12
  - 3.2.2. Sistema de reglas y reglamentos ..... 13
  - 3.2.3. Formalidad ..... 13
  - 3.2.4. Jerarquía de autoridad ..... 14
  - 3.2.5. División del Trabajo basado en la especialización funcional ..... 16
  - 3.2.6. Efectividad organizacional ..... 17
    - 3.2.6.1. Indicadores de la efectividad organizacional..... 18
  - 3.2.7. Eficiencia ..... 18
  - 3.2.8. Eficacia..... 19
  - 3.2.9. Flexibilidad ..... 20
  - 3.2.10. Procesos internos..... 21
- 3.3. Marco conceptual..... 22

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

- 4.1. Hipótesis general ..... 32
- 4.2. Hipótesis específicas..... 32



4.3. Variables..... 32

    4.3.1. Variable 1..... 32

    4.3.2. Variable 2..... 33

4.4. Operacionalización de Variables..... 34

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación..... 35

5.2. Método de la Investigación..... 35

5.3. Tipo de investigación..... 35

5.4. Nivel de investigación..... 35

5.5. Diseño de investigación ..... 36

5.6. Población y muestra..... 36

    5.6.1. Población..... 36

    5.6.2. Muestra..... 37

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos..... 38

    5.7.1. Técnica..... 38

    5.7.2. Fuente..... 38

    5.7.3. Instrumento..... 38

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento..... 39

    5.8.1. Confiabilidad..... 39

    5.8.2. Validez de Instrumento..... 39

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... 39

5.10. Contrastación de Hipótesis..... 39



**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Presentación de resultados ..... 46

6.2. Discusión de resultados ..... 58

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Diferencias entre eficiencia y eficacia .....	21
Tabla 2: Operacionalización de variables. ....	27
Tabla 3: Población de estudio. ....	30
Tabla 4: Alfa de Cronbach.....	32
Tabla 5: La calidad de la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023 .....	34
Tabla 6: El sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023. ....	35
Tabla 7: La formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.....	36
Tabla 8: La jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023 .....	37
Tabla 9: La división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.....	38
Tabla 10: Niveles de Correlación.....	39
Tabla 11: Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre la burocracia y la efectividad organizacional .....	40
Tabla 12: Correlación Rho de Spearman entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.....	41



Tabla 13: Correlación Rho de Spearman entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023 .....	43
Tabla 14: Correlación Rho de Spearman entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.....	45
Tabla 15: Correlación Rho de Spearman entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.....	47
Tabla 16: Correlación Rho de Spearman entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.....	49



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1: Características de una organización burócrata.....10

Figura 2: Elementos de la burocracia .....11

Figura 3: Relación entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023 ...42

Figura 4: Relación entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.....44

Figura 5: Relación entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023 .....46

Figura 6: Relación entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023 ...48

Figura 7: Relación entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023 .....50



## RESUMEN

El objetivo general de la revisión, decidir la conexión entre Administración y Viabilidad Autoritativa en el Programa de Ayuda al Mejoramiento Provincial Andino de la Legislatura Territorial de Puno-2023, se creó a través de la metodología cuantitativa, estrategia racional aplicada, tipo según su razón esencial no adulterada, nivel correlacional, plan transversal no exploratorio, población 83, ejemplo 69 especialistas, se utilizó el procedimiento de visión general, instrumento de escala Likert, Alfa de Cronbach de 0.938 para rastrear la ordinariedad, se utilizó Kolmogorov-Smirnov de 0,05, lo que demuestra que no hay diseminación típica; de este modo, se debe realizar el ensayo. Por fin, se presume que cada organización debe de implementar de manera responsable estas herramientas de estudio lo cual coadyuva al desarrollo eficiente como institución y en favor de la población.

**Palabras clave:** Burocracia y efectividad organizacional



## ABSTRACT

The overall target of the review, to decide the relationship that exists among administration and authoritative viability in the Andean Provincial Advancement Backing Project of the Puno-2023 Local Government, was created through the quantitative methodology, applied rational strategy, type as per its fundamental reason. unadulterated, correlational level, non-exploratory cross-sectional plan, populace 83, example 69 laborers, overview strategy was utilized, an ordinary dispersion, hence the Spearman Rho trial of  $+0.712$  must be done. Finally, it is concluded that each organization must responsibly implement these study tools, which contributes to efficient development as an institution and in favor of the population.

**Keywords:** Bureaucracy and organizational effectiveness



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado "Organización y adecuación de diversos niveles en la Red de Apoyo Emocional para el Avance Laboral Andino del Consejo Comunal de Puno-2023" pretende: Decidir la conexión entre organización y amplitud legítima en la Tarea de Apoyo al Desarrollo Campesino Andino de la Legislatura Local de Puno. La organización es considerada como un marco que se coordina para ordenar, supervisar y dirigir una progresión de asuntos, en vista de una progresión de decisiones y métodos explícitos que, en ciertas circunstancias, impacta adversamente la viabilidad de la asociación debido a la organización dispendiosa debido a la documentación extrema y naturaleza inflexible en los principios y costumbres esperados para el manejo y metodología narrativa debido a la administración torcida.

Por lo tanto, es de vital importancia realizar este examen sobre el tema de estos dos factores para las asociaciones y básicamente para el Proyecto de Apoyo al Avance del País Andino del Gobierno Provincial de Puno, el cual requiere de sistemas productivos para manejar la administración del establecimiento con mayor eficiencia e incrementar la viabilidad autoritativa.

El capítulo I contiene la representación punto por punto de la azarosa realidad que se da respecto a la conexión entre administración y adecuación jerárquica en el Sistema Andino de Respaldo a la Mejora Provincial de la Legislatura Local de Puno.

En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la exploración actual, así como los objetivos particulares.

En el capítulo III Se introducirá la estructura hipotética de referencia, así como la exploración que se tomará como motivo de esta evaluación, se presentará igualmente el marco aplicado, que es el fundamental y básico en la comprensión de los contenidos propuestos. En esta sección se abordará asimismo la comprobación de las especulaciones expuestas.



El capítulo IV de este examen comprende hipótesis generales y especulaciones específicas, así como los matices de las variables y su operacionalización.

En el capítulo V vamos a querer ver realmente el sistema utilizado en la exploración actual, Esta parte expone la forma de gestionar que se utilizará en la evaluación, la estrategia, el tipo, el nivel y el plan de la evaluación, así como la afirmación de la población y el modelo. Detallará la técnica y los instrumentos que se utilizarán en el surtido de información.

El capítulo VI contiene los resultados obtenidos de la recopilación de información y la comprensión de la misma. En la última parte querremos ver realmente los fines y sugerencias a la vista



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la situación problemática

Hoy lo podemos ver la burocracia en la práctica en todas las sociedades del mundo. Weber tuvo razón cuando dijo que las sociedades que alguna vez estuvieron gobernadas por la burocracia nunca podrán deshacerse de ella. No podemos negar que la burocracia es un tema controversial, las organizaciones que regulan su funcionamiento por una serie de metodología que figura cómo ser reunida o apropiada, por la división de habilidades, fuerza, autoridad, directrices y relación genérica. Como Mises (2005) especifica, la organización intenta lograr una cadena de objetivos e imagina que estos objetivos se logran de la manera más potencialmente equipada; en cualquier caso, la organización, particularmente en establecimientos abiertos, tiene un principio de normatividad y directriz irrazonable, que afectan el procedimiento regular de los tramites

. Por otra parte, la efectividad organizacional como lo mencionan los autores Robbins & Coulter (2012) La efectividad organizacional es la combinación perfecta entre viabilidad y competencia, es el límite donde la asociación ejecuta, completa, realiza, produce, sus actividades para obtener en consecuencia como tal es el efecto posterior de la productividad y la adecuación.

En el plano internacional, las organizaciones mundiales son conscientes que las organizaciones enfrentan desafíos mientras viven en un entorno dinámico y competitivo. Por lo que la burocracia no debe ser una traba para a efectividad de un negocio constituye su capacidad para realizar una función con niveles óptimos de entrada y salida. Las grandes organizaciones en el mundo saben en cualquier negocio y, en consecuencia, se espera que los gerentes aumenten la eficiencia de su ambiente de



trabajo. Fundamentalmente, este documento ofrece un marco para mejorar eficacia de la organización y buscan reducir procesos burocráticos que puedan indicadores de perdida para la organización.

La organización está plagada de metodología derrochadora, superflua y lenta, con algunos defectos durante su ciclo de avance, lo que retrasa el funcionamiento legítimo de las asociaciones, en particular las abiertas, que son brutalmente censuradas como derrochadoras, donde completar una sola administración requiere normalmente 5 horas, pero en algunos estados requiere más de 11 horas a más mostrando así su ineficiencia y la falta de digitalización hace que estos trabajos sean presenciales lo que demora más.

La Asociación para la Colaboración y Mejora Monetaria (OCDE). El área local de negocios certifica que Perú es una de las naciones con el peso regulatorio más elevado en el distrito, particularmente por dos razones primarias, la fundamental es la presencia de lineamientos absurdos que no cuentan con un examen monetario o legal serio como ayuda pasada. La explicación subsiguiente es la derrochadora implementación de políticas bajo la atenta mirada de los sistemas que realiza por su atingencia y rebeldía con los tiempos legítimos en las estrategias que evalúa, especialmente en los colegios independientes del gobierno y los públicos financiados por el estado, por sus métodos eruditos y regulatorios que se requieren lo que les hace ver como instituciones ineficientes que solo ralentizan los procesos de cualquier tramite

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general.

- **PG:** ¿Cuál es la relación que existe entre la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?



## 1.2.2. Problemas específicos.

- **PE1:** ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?
- **PE2:** ¿Cuál es la relación que existe entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?
- **PE3:** ¿Cuál es la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?
- **PE4:** ¿Cuál es la relación que existe entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?



### 1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: La Legislatura Local de Puno, dada la importancia de estos factores, que es la importancia de la organización, sus beneficios y obstáculos, que se refleja en la adecuación jerárquica. Por otra parte, el relevamiento bibliográfico de los factores de exploración dará lucidez a las ideas de modo que nos permitirá proponer nuevas especulaciones e ideas sobre el punto de examen.

Justificación metodológica: Los resultados muestran la conexión entre la administración y la viabilidad jerárquica en el Sistema Andino de Respaldo al Mejoramiento Provincial del Gobierno Territorial de Puno y servirán de fuente de perspectiva para otros exámenes sobre la administración y la viabilidad jerárquica, que se crearán utilizando la estrategia de exploración lógica.

Justificación práctica: La gestión política, que ayudará al programa y se sumará a la mejora de la organización y adecuación del trabajo dentro del elemento provincial.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

- **OG:** Determinar la relación que existe entre la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.

#### 2.2. Objetivos específicos.

- **OE1:** Fundamentar la relación que existe entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023
- **OE2:** Fundamentar la relación que existe entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023
- **OE3:** Fundamentar la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023
- **OE4:** Fundamentar la relación que existe entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de investigación

##### 3.1.1. A nivel internacional.

Llano (2019) examen fue investigar el efecto diferentes ángulos relacionados con el marco político-administrativo. Para lo cual utilizó un procedimiento correlacional cuantitativo y subjetivo, el surtido de información dependió de conjuntos de datos y fuentes opcionales en la redacción. Tras el tratamiento y disección de los datos, se razonó que los temas y la organización gubernamental se vienen produciendo desde hace más de cien años en los sistemas de vanguardia basados en el voto, mientras que la discusión es aún simple en los gobiernos mayoritarios latinoamericanos y todavía no ha llegado a su nivel más significativo.

Montenegro & Pérez (2021) En su artículo de examen, el objetivo fue diseccionar la adaptabilidad en la administración de la administración pública en los colegios ecuatorianos. Desde este objetivo, se utilizó un procedimiento de metodología subjetiva, en vista de la estrategia de mezcla de examen ilustrativo fascinante, se terminó el surtido de información a través de varios sitios y exámenes anteriores con respecto a la materia, lo que provocó el fin de que la organización de los colegios financiados por el estado ecuatoriano comprende la utilización de modelos jerárquicos para la mejora de sus capacidades y está firmemente conectada con los diversos aspectos, por ejemplo, la ejecución de enfoques, directrices, órdenes y técnicas caracterizadas por la navegación proactiva, lo que permite el cumplimiento de sus objetivos.

##### 3.1.2. A nivel nacional

Huamán & Luna (2021) Los creadores dirigieron una exploración con el objetivo general de averiguar cuál es la conexión entre la administración y la



viabilidad jerárquica en un Colegio Público de Lima, comprendió 45 representantes que dieron datos significativos a través del método de estudio y el instrumento de encuesta. Para finalmente llegar a la determinación de que existe una enorme conexión entre ambos factores de examen, por ejemplo la administración está directamente relacionada con la viabilidad jerárquica en un colegio público de Lima.

Asto (2022) El creador planteó su postulación de exploración con el objetivo general de averiguar cuál es la conexión entre organización y viabilidad laboral en un establecimiento público del cercado de Lima, a partir de estos objetivos se utilizó una filosofía con una metodología cuantitativa, claro nivel correlacional, nivel de plan no exploratorio, El instrumento de revisión utilizado fue la encuesta, a través de la estrategia de resumen que se aplicó a un total de 25 representantes de la fundación, posterior al manejo y disección de los datos el creador presumió que existe una enorme.

Lujan (2019) En su trabajo de exploración, el objetivo general fue decidir el impacto de la administración en la ejecución lo cual se aplicó la filosofía de plan correlacional ilustrativo, con metodología cuantitativa, plan no exploratorio, el ejemplo estuvo conformado por 10 compañeros, en cuanto a los procedimientos e instrumentos de información y surtido de datos, se logró a través del método de visión de conjunto. Por último, el trabajo demostró y terminó exhibiendo que el nivel de impacto entre la organización y la ejecución del trabajo de los asociados de la UGEL San Nick, Nuevo Chimbote no es correspondiente.

### **3.1.3 A nivel regional**

Llano (2021) En su trabajo de exploración se trazó como meta, el relevamiento y examen de la organización diferenciada a través de la exploración de la sustancia comparable de diferentes creadores, desglosando sus conceptualizaciones fundamentales, investigaciones contextuales y definiciones



para el perfeccionamiento de la exploración, se aplicó una estrategia racional, con un plan no exploratorio, El fin demuestra que la administración es la asociación o diseño que se retrata por metodología concentrada y descentralizada, designación de obligaciones, especialización del trabajo, sistema progresivo y conexiones genéricas, ejercicios que son importantes para garantizar la veracidad de una técnica gerencial.

Noriega (2019) El creador de la proposición de examen se propuso como meta, graficar la Organización. Para lo cual aplico el sistema de nivel crucial; arreglo no exploratorio; técnica cuantitativa, expansión obvia, para la combinación de información se utilizó el método de encuesta, a una ilustración total de 50 especialistas, luego de un pasado tratamiento y evaluación de la información en la estructura del SPSS se contempló que la asociación en la Oficina de Asociación del Curso Vecinal de Cultivo Cusco es encuentra actualmente asentada, en todo caso, se esperan mejoras en los factores correspondencia formal, relaciones laborales y determinación del profesorado a la luz de las capacidades.

### **3.2. Bases Teóricas**

#### **3.2.1. Burocracia**

Mises (2005) Precisa, hipótesis reguladora, presentada por Max Weber, expresa que, para tratar productivamente una asociación, es fundamental tener una línea de poder razonable junto a principios, estrategias y directrices satisfactorias para controlar cada actividad de la asociación. La administración alude a la propiedad de mando sobre una reunión o ejercicios a través de la información, el poder o la autoridad, centrándose en principios como el desarrollar un sistema jerárquico en la organización, la definición de procedimientos, métodos, reglas y regulaciones claros para llevar a cabo operaciones de forma eficiente.



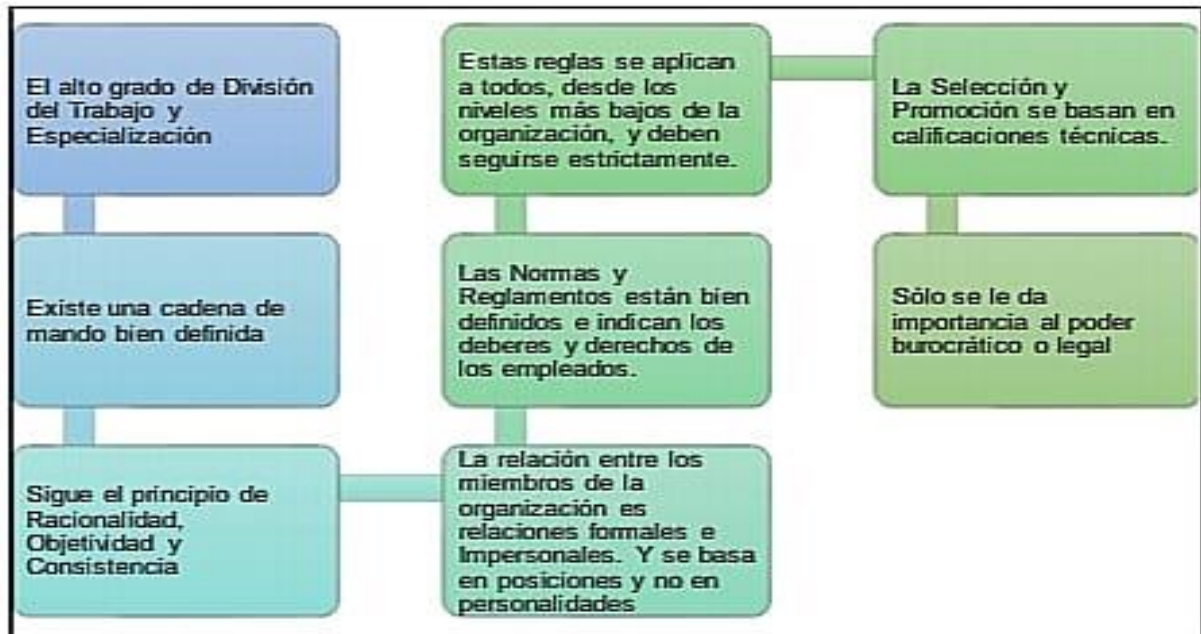
Magallanes et al. (2021) Afirma que la gestión burocrática depende en gran medida de jerarquía de mando, reglas y procedimientos para garantizar la eficiencia en las organizaciones

Cejudo (2020) Afirma que la a burocracia tiene sus raíces en controlar algo con la utilización de la fuerza o la autoridad; posteriormente, una considerable cantidad de nosotros generalmente lo aceptará como una idea negativa. Sea como fuere, esto no es así, la idea de la administración reguladora comienza la fabricación de una progresión ordenada legítima en la asociación. Aquí, el poder o la autoridad se dispersa entre los especialistas según su situación en la asociación. Cada actividad que se completa se compone deliberadamente y los trabajadores mantienen las directrices y pautas establecidas. No obstante, en la situación actual, es difícil disponer de un marco normativo sencillo en las empresas las organizaciones debido al empoderamiento de los colaboradores quienes son capaces de innovar, crear y adaptarse a los cambios. Aun así, se puede ver su entusiasmo en la gestión de departamentos civiles, organizaciones políticas y gubernamentales

Vargas (2009) La expresión "administración" ha pasado hoy a formar parte de nuestro lenguaje ordinario, sobre todo en lo que se refiere a las asociaciones públicas que componen el Estado, sin embargo muchas de estas entidades no han sabido manejar la burocracia de la manera eficiente que aporte al beneficio de las mismas entidades y su desarrollo por el contrario hacen la burocracia se vea.

## Figura 1

*Características de una organización burócrata*



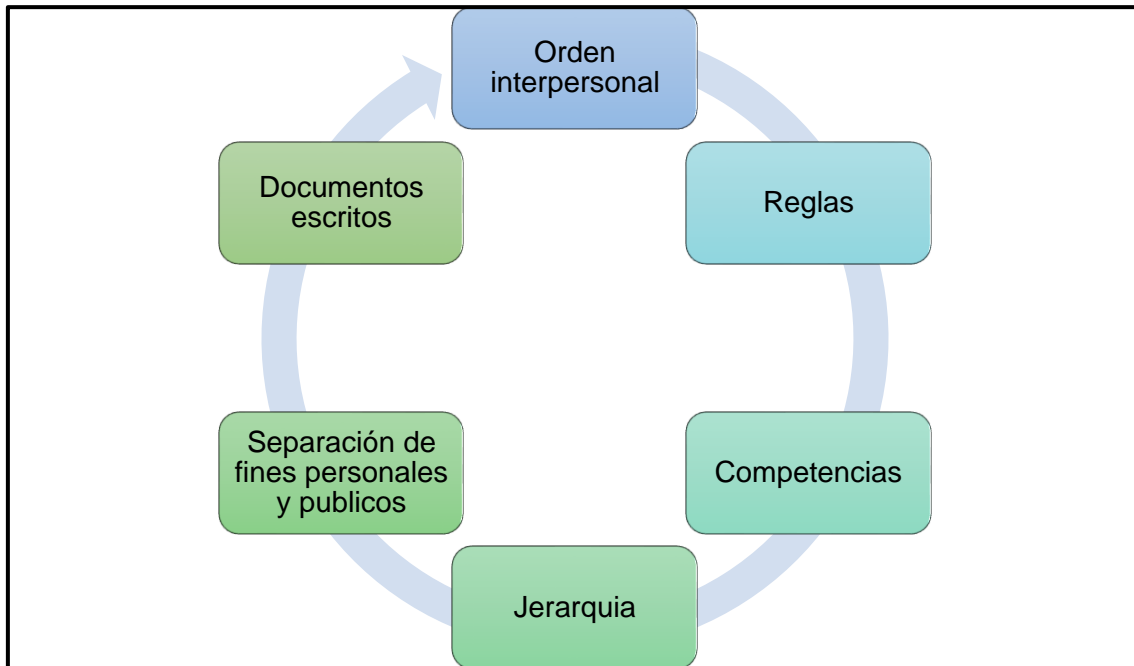
según Vargas (2009)

### 3.2.1.1. Elementos de la burocracia

Menciona que la burocracia cuenta con ciertos elementos importantes de la burocracia.

#### Figura 2

*Elementos de la burocracia*



*Nota* Esta figura muestra los elementos principales de la Burocracia según el modelo Weberiano mencionado por Mises (2005)

### 3.2.1.2. Ventajas de la burocracia

Mises (2005) Mencionan ciertas ventajas de la burocracia para las organizaciones si es que esta se aplica de forma eficiente.

- ✓ **Especialización o Experiencia:** En la administración administrativa, El trabajo se reparte entre los delegados en función de sus habilidades, capacidades y experiencia, que conlleva una especialización del trabajo en la asociación.
- ✓ **Reclutamiento basado en habilidades:** los empleados son reclutados haciendo coincidir sus habilidades Además, la experiencia con los esperados para la situación de vacío para garantizar que el individuo ideal se establece en la posición correcta.
- ✓ **Previsibilidad:** en el momento en que existe un sistema progresivo ordenado y unas normas y técnicas caracterizadas para realizar las diligencias confusas en la asociación, las actividades en circunstancias comparativas se vuelven bastante poco sorprendentes para los ejecutivos.



- ✓ **Igualdad:** los directivos se mantienen desprejuiciados frente a los representantes y garantizan un juicio justo a la hora de tratar cualquier asunto o tema en la asociación.
- ✓ **Estructura:** Se puede crear una construcción jerárquica eficaz mediante una organización en la que las normas, directrices, técnicas y sistemas estén predefinidos.
- ✓ **Mantenimiento de registros sistemático:** Este enfoque se centra en mantener de forma eficiente todos los acuerdos y actividades en archivos que serán utilizados por diferentes trabajadores más adelante.
- ✓ **Racionalidad:** El registro de las actividades aporta cordura, es decir, averiguar reglamentos, normas, directrices y métodos para lo que estaba en juego, a la luz de la implicación.

### 3.2.1.3. Desventajas de la burocracia

Magallanes et al. (2021) Mencionan que la burocracia puede ser elogiada por su eficiencia y sus reglas al momento de cumplirse los objetivos, sin embargo, por otra parte, la burocracia tiene sus efectos secundarios que vendrían a ser una desventaja para toda organización como son:

- ✓ Crea más capas, lo que significa más gerentes y más gerentes significan mayores costos y al mismo tiempo al mismo tiempo reducir la eficiencia.
- ✓ Crea demasiado trabajo y procesos que pueden retrasar dinámica del entorno, pierde mucho tiempo, está lleno de papeleos y desaprovecha la oportunidad.
- ✓ Cualquier trámite pasa por diferentes niveles y revisión ralentizando la circulación de documentación lo que genera una gran pérdida de tiempo.
- ✓ Los directivos consumen mucho discutiendo o resolviendo problemas internos y no responden a las tendencias emergentes en el entorno externo y pierden la oportunidad de mejorar el servicio a los clientes.



- ✓ El desempoderamiento de los empleados no tienen la libertad y autonomía para hacer las cosas por sí solos.
- ✓ Los empleados sienten que no son valorados y este sentimiento los lleva a no responsabilizarse de ningún tema que afecte a la organización.
- ✓ Los empleados aprenden a no correr riesgos. Suelen seguir las reglas y procedimientos prescritos por los administradores porque tienen miedo al fracaso. Prefieren seguir el camino seguro y en consecuencia, tienden a repetir hacer lo mismo una y otra vez porque su resultado es predecible.
- ✓ Los empleados tienen miedo de explorar nuevos experimentos y descubrir nuevas formas de hacer las cosas y, por tanto, la innovación está muerta
- ✓ la política la organización burocrática se preocupa por la política. Se desperdicia demasiada energía para ganar poder e influencia. Todo el mundo está tratando de ganar poder e influencia y, en consecuencia, fomenta la politiquería y crea enemigos dentro de la misma organización.

### 3.2.2. Sistema de reglas y reglamentos

Díaz del Catillo (2010) Las reglas son la base para el funcionamiento de la autoridad jurídico-racional. Los funcionarios están sujetos a las reglas. Las reglas regulan el desempeño de un cargo. Su aplicación racional requiere una formación especializada.

Mises (2005) Reglas y regulaciones Debe existir un conjunto razonable de normas, sistemas, reglas y directrices por escrito, que deben ser respetadas por todos los que trabajan en la asociación, independientemente de su función puesto que ocupan todos deben someterse a estas reglas.

### 3.2.3. Formalidad

Charles (2019) La formalidad sobre todo en la comunicación entre jefes y subordinados. La hipótesis de la administración subraya la entrada de datos,



es decir, asignaciones, órdenes, normas y directrices, desde el alto grado de la junta al nivel inferior; en cualquier caso, los trabajadores no reciben críticas sobre cuestiones funcionales o ideas diferentes.

Díaz del Catillo (2010) Una metodología reglamentaria, pero es importante en los establecimientos que se enfrentan a la prueba de la intrincación de multitudes internas y externas debido al desarrollo, y es la mejor manera de garantizar la estabilidad y la coherencia de las buenas prácticas de gestión.

- Correspondencia compuesta La correspondencia compuesta permite comunicar la negociación de pensamientos, medidas, normas y datos rutinarios de forma convencional en una base (recordatorios, cartas oficiales y, además, medios electrónicos).
- Comprobación de la correspondencia La correspondencia compuesta es sustancial, lo que implica que es discernible y puede ser confirmada tanto por la fuente como por el representante que la recibe, además de garantizar una nota en la que quede constancia del intercambio.

#### **3.2.4. Jerarquía de autoridad**

Magallanes et al. (2021) Mencionan que la jerárquica basa la gestión y hacia abajo a los empleados. Los informes y la comunicación siguen la misma línea y por lo tanto, uno no puede ir directamente a la cima y la cima no puede ir directamente al nivel inferior, al igual que canal de comunicación, pasa por capas. Los problemas encontrados por los empleados deben ser informados al superior inferior o inmediato antes de que suba si el nivel inferior no puede resolver el problema. Las decisiones no las debe tomar la persona que conoce



la situación, como los de primera línea, sino la alta dirección. que está lejos de la realidad.

Según Weber, cada cargo y cada funcionario forma parte de una jerarquía. Bajo este sistema, el cargo inferior funciona bajo el control de los superiores. Concede mayor importancia al principio de jerarquía en la organización de la oficina.

Vargas (2009) Menciona que toda organización debe contar con un orden preciso en la asociación, caracterizando el lugar de cada representante desde el nivel más destacado al menos importante. En este marco, cada representante sabe a quién debe rendir cuentas, qué órdenes debe seguir y cuál es el trabajo de la asociación los cuales deben cumplir.

## **Niveles Jerárquicos**

Daft (2010) Menciona esencial para el diseño de una organización es la cantidad de niveles que tiene en la progresión ordenada. Manteniendo constante el tamaño de la asociación, los diseños altos tienen unas cuantas capas de ejecutivos entre los representantes de vanguardia y el nivel alto, mientras que los diseños de nivel comprenden no muchas capas. Una idea firmemente relacionada es la longitud del control, o la cantidad de representantes que responden a un jefe solitario.

- ✓ **Departamentalización** Los diseños jerárquicos contrastan con la departamentalización. Las asociaciones que utilizan estructuras de capacidades agrupan las ocupaciones en función de la similitud de las capacidades. Estos diseños pueden tener oficinas como escaparates, fabricación, finanzas, contabilidad, libertades comunes, activos e innovación



de datos. En estos diseños, cada individuo desempeña un trabajo específico y maneja enormes volúmenes de intercambios.

- ✓ **Centralizado:** Dirección, y eso implica que las cuestiones y las elecciones se desvían a niveles más significativos del orden por objetivo. La acentuación en el aprendizaje y la variación se relaciona con empresas compartidas, una progresión ordenada casual, apenas principios, correspondencia cercana y personal muchos grupos y reuniones de trabajo, y casuales
- ✓ **Estructura vertical a la horizontal:** Habitualmente, el diseño autoritario más reconocido ha sido aquel en el que los ejercicios se reúnen mediante el trabajo normal desde la base hacia arriba de la asociación. En general, hay poco esfuerzo conjunto entre oficinas útiles y toda la asociación se facilita y controla a través del orden jerárquico ascendente, con una autoridad dinámica que vive con jefes de alto nivel. Esta construcción puede ser muy viable. Favorece la creación competente y la mejora profunda de los conocimientos, y el orden de poder proporciona un sistema razonable de supervisión y control en asociaciones enormes. No obstante, en un clima de rápida evolución, el orden se convierte en una carga excesiva. Los jefes superiores no pueden responder rápidamente a los problemas o a las posibles puertas abiertas.

### 3.2.5. División del Trabajo basado en la especialización funcional

Cejudo (2020) Las capacidades, la experiencia y la habilidad para llevarlas a cabo. De este modo, se aumenta la eficacia del trabajo y se garantiza el cumplimiento legítimo de las obligaciones profesionales.

Magallanes et al. (2021) La división del trabajo. Uno está confinado a un trabajo según sus habilidades y especialización y se le da la descripción del puesto. Lo que implica que no se preocupa por otras partes de la organización si no están dentro de su territorio.



Vargas (2009) La división del trabajo en las asociaciones depende de la especialización y la capacidad de las personas. Conlleva un círculo de compromiso para desempeñar funciones, que se han diferenciado como característica de una división precisa del trabajo. Asimismo, incluyen otorgar al titular del cargo el poder importante para llevar a cabo las funciones de manera segura.

Daft (2010) La división del trabajo basado en las competencias es fundamental para las organizaciones debido a que Los altos directivos se plantean cómo puede la asociación responder mejor a la competencia, utilizar los activos de forma eficiente y adaptarse a los cambios naturales. En la asociación que aprende Las actividades combinadas de una mano de obra formada y comprometida contribuyen a la mejora de la técnica. Dado que todos los representantes están en contacto con los clientes, los proveedores y los nuevos avances, ayudan a distinguir las necesidades, las disposiciones y participan en la mejora de las técnicas por lo que se requiere de sus conocimientos y habilidades.

### **3.2.6. Efectividad organizacional**

Daft (2010) Afirma que La viabilidad autoritativa es la medida en que una asociación cumple sus objetivos. es una idea amplia. sin duda piensa en varios factores tanto a nivel organizacional como departamental.

Fernández & Sánchez (1997) Menciona que La efectividad organizacional constituye su capacidad para realizar una función con niveles óptimos de entrada y salida. Esto tiene que ser logrado mediante la implementación de importantes factores como la eficacia que es la clave del éxito en cualquier negocio y, en consecuencia, se espera que los gerentes aumenten la eficiencia de su ambiente de trabajo.



Robbins & Coulter (2012) La efectividad organizacional es la combinación perfecta entre la adecuación y competencia es la capacidad de la asociación para ejecuta, llevar a cabo, efectúa, produce, sus acciones para obtener como resultado en otras palabras organizacional.

### 3.2.6.1. Indicadores de la efectividad organizacional

- ✓ **Rentabilidad:** beneficio positivo de intercambiar o aventurar tareas a raíz de quitar costes
- ✓ **Cuota de mercado:** el alcance del mercado que la organización puede alcanzar comparativamente con los contendientes
- ✓ **Crecimiento:** la capacidad de la asociación para desarrollar su negocio, beneficios o base de clientes a largo plazo
- ✓ **Responsabilidad social:** hasta qué punto la asociación.
- ✓ **Calidad del producto:** la capacidad de la asociación para lograr la excelencia en sus productos o servicios
- ✓ Las capacidades de los dirigentes de la asociación para ver y abordar Descifrar las propiedades reales del clima exterior.
- ✓ **Las habilidades de los gerentes** utilizar activos sustanciales en los ejercicios cotidianos de la asociación para lograr una ejecución predominante

### 3.2.7. Eficiencia

Fernández & Sánchez (1997) Productividad es actividad, fuerza, bondad de crear. Medida financiera que descubre la capacidad autoritaria de crear el mayor resultado con la utilización base de los activos, la energía y el tiempo, por lo que es la utilización ideal de los activos accesibles para obtener los resultados ideales.



Magallanes et al. (2021) Para aumentar la eficacia, la asociación debe replantearse sus principios y normas compuestas para garantizar la competencia de los trabajadores de la asociación.

Quintero et al. (2020) La productividad alude a la cantidad de activos utilizados satisfactoriamente para alcanzar objetivos específicos establecidos a distintos niveles. En activos para alcanzar los objetivos.

Robbins & Coulter (2012) La competencia se caracteriza en un sentido simplemente "financiero", por ejemplo por la conexión entre los insumos utilizados y los rendimientos entregados. Las fuentes de datos y los resultados pueden aludir a componentes reales cuantificables o a componentes subjetivos o llenos de sentimiento. La productividad tiene que ver con el grado ideal de creación, cuál es el gasto financiero más mínimo para llegar a esos niveles.

Daft (2010) La productividad es una idea más restringida. La productividad jerárquica es la cantidad de activos utilizados para obtener una unidad de resultado. Puede muy bien estimarse como la proporción entre las contribuciones y los rendimientos. Si una asociación puede obtener un determinado resultado con menos recursos que otra asociación, se considerará que es más eficaz.

### **3.2.8. Eficacia**

Fernández & Sánchez (1997) La eficacia podría definirse como el grado en que la organización logra sus objetivos haciendo uso de los recursos proporcionados, sin imponer presiones indebidas a sus miembros, es el límite de una asociación para activar sus lugares de poder para el desarrollo de la actividad y la variación.

Quintero et al. (2020) La viabilidad es una idea amplia y considera una combinación de elementos, tanto internos como externos y ajenos a la



organización. Se le conoce comúnmente como “el grado en el que unas condiciones predeterminadas los objetivos se logran

**Tabla 1**

*Diferencias entre eficiencia y eficacia*

EFICIENCIA	EFICACIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor énfasis en los medios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor énfasis en los resultados</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guarda relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados alcanzados que cumplan con los objetivos planteados y la calidad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar solución a los problemas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcanzar objetivos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salvaguardar y optimizar los recursos de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar los recursos de la organización de manera óptima para alcanzar los objetivos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir tareas y obligaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener resultados</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovecha los recursos de la mejor maneja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple los objetivos de manera efectiva</li> </ul>

*Nota* Esta tabla muestra las diferencias entre la eficacia y la eficiencia organizacional según los autores Fernández & Sánchez (1997)

**3.2.9. Flexibilidad**

Fernández & Sánchez (1997) La flexibilidad es los cuales se puede enfrentar. Para sobrevivir, las empresas deben adaptarse al entorno y las prácticas comerciales competitivas en términos de tecnología, estructura, organización, todo al mismo tiempo



Larsson (2020) La flexibilidad organizacional incluye la configuración de las condiciones de trabajo condiciones y se pueden definir de diferentes maneras. Una forma de definirlo es en términos. Otra forma de definir el concepto es en términos de dónde, cuándo y cómo se realiza el trabajo.

Dessler & Valera (2011) La flexibilidad organizacional está relacionada con la combinación de un repertorio de capacidades organizativas y gerenciales que permiten a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios ambientales. En el contexto de organizaciones, se han destacado varias flexibilidades, como las operativas, flexibilidad estructural, flexibilidad funcional y flexibilidad salarial. La flexibilidad organizacional se relaciona en qué medida las organizaciones pueden reaccionar ante sus fuerzas internas y externas con las áreas problemáticas subyacentes, pero también la importancia de la flexibilidad organizacional para impulsar la organización hacia eficacia sostenible.

### **3.2.10. Procesos internos**

Fernández & Sánchez (1997) Los procesos internos, la eficacia se mide como la organización interna. bienestar y competencia. Una asociación poderosa tiene un marco interno fluido y muy engrasado. proceso. Los representantes están alegres y satisfechos. Los ejercicios departamentales se entrelazan entre sí para garantizar una alta eficacia. Este enfoque no piensa en el clima exterior.

Los indicadores del ciclo interno incorporan

- Competencia funcional, como utilizar activos insignificantes para lograr resultados.
- Correspondencia uniforme y vertical sin distorsiones.
- Desarrollo y avance representativos.



Dessler & Valera (2011) Los ciclos interiores son aquellos ejercicios y empresas que ocurren dentro de una asociación y que son importantes para lograr sus metas y objetivos uniendo competencia y viabilidad para lograr la adecuación jerárquica. Estos ciclos pueden incluir contabilidad y la administración monetaria, el trabajo innovador, la creación y las operaciones, entre otros.

### **3.3. Marco conceptual.**

#### **Burocracia**

La administración alude a la propiedad del mando sobre una reunión o ejercicios a través de la información, el poder o la autoridad, centrándose en normas como el fomento de un marco de varios niveles, caracterizando una metodología clara, estrategias, normas y directrices para realizar tareas con eficacia.

El modelo regulatorio puede ser percibido como un arreglo de administración profundamente apoyado de la mayor competencia especializada, retratado por destakes específicos, por ejemplo, la asociación de varios niveles, la tarea de capacidades por ideales de un límite desapasionadamente exhibido, la delimitación minuciosa de habilidades de las varias ramas que lo envuelven, la organización indicada por estándares y meta y reglas especializadas no originales (Restrepo, 2009, pp. 167-185). (Restrepo, 2009, pp. 167-185). «La administración es un tipo de asociación humana a la luz de la razonabilidad, o por lo menos, sobre el ajuste de los medios a los objetivos esperados (cierra) determinados para asegurar la mayor eficacia concebible para cumplir esos objetivos. Los inicios de la organización se remontan al vestigio».

La asociación en sus días iniciales sólo se organizaba en base a fundaciones abiertas, Weber vio que había una carencia en la idea de atención al cliente, y además para los expertos de la anterior estrategia de ejecución no había un modelo de ciclo satisfactorio para tener la opción de desempeñar el trabajo dependía. A tal fin, la



organización sigue implicada hoy en día como modelo ideal de administración de clientes en los establecimientos.

## **Tipos de sociedad**

- a) Sociedad convencional: En la que prevalecen cualidades masculino céntricas y patrimonialistas, como la familia, la facción, la sociedad de la edad media, etcétera. Predominan las cualidades mágicas, erráticas y personalistas (grupos ideológicos).
- b) Sociedad seductora: Prevalecen las cualidades sobrenaturales, erráticas y personalistas, como en las reuniones progresistas, los grupos ideológicos, los países trastornados, etc. Prevalecen las cualidades sobrenaturales, inconsistentes y personalistas (grupos ideológicos).
- c) La relación en sus días subyacentes fue apenas coordinada basada en establecimientos abiertos, Weber vio que había una necesidad la posibilidad del cuidado del cliente, y además para los especialistas de la metodología pasada de la ejecución no había unas enormes organizaciones, estados actuales, fuerzas armadas, etcétera.

En el momento en que los subordinados reconocen los conjuntos de jefes como legitimados, a la luz del hecho de que están de acuerdo con un conjunto de estatutos o decisiones que consideran reales y a partir de los cuales se determina la fuerza del orden. Es el tipo de poder especializado, meritocrático y autoritario. Depende de la proclamación. El pensamiento fundamental reside en la forma en que las regulaciones pueden ser proclamadas y dirigidas desinhibida mente por técnicas formales y correctas. El racimo de la decisión es autoridad elegida y de las actividades sobre sus subordinados, observando pautas y regulaciones específicas.

### **Autoridad tradicional:**



En el momento en que los subordinados consideran que los conjuntos de jefes son legítimos sobre la base de que ese fue siempre el estado de cosas hecho. La fuerza centrada en el hombre del padre de familia aborda el tipo más impecable de poder convencional.

En el momento en que los subordinados consideran que los conjuntos de jefes son legítimos porque así se ha hecho siempre. La fuerza centrada en el hombre del padre de familia se dirige al tipo más perfecto de poder convencional. El poder convencional no es cuerdo, puede ser enviado por legado y es moderado. Todo cambio amistoso infiere un resquebrajamiento de las costumbres.

En el dominio convencional, la legitimación de la fuerza procede de la confianza en el pasado intemporal, en la equidad y en la pertinencia del enfoque consuetudinario de la actuación. El pionero convencional es el amo en el orden, por ideales de su condición de beneficiario o sustituto. A pesar de que sus órdenes son privadas e incoherentes, sus puntos de corte se fijan en función de las costumbres y las propensiones, y sus súbditos las acatan teniendo en cuenta su estatus consuetudinario.

### **Autoridad carismática.**

En los que prevalecen atributos encantados, erráticos y personalistas, como en las reuniones progresistas, en los grupos ideológicos, en los países trastornados, etcétera.

Los subordinados reconocen las peticiones del predominante como legitimadas, en vista del impacto del carácter y de la administración del incomparable con quien se reconocen. Encanto: cualidad poco común e indefinible en un individuo. El poder de encanto es un poder sin premisa niveladora, es inestable y procura cualidades progresivas. No se puede nombrar, ni en ningún momento adquirir.

En el momento en que el dominio encantador incorpora a varios devotos, el artilugio autoritario está compuesto por los educados y subordinados más fieles y



entregados, para asumir el papel de mediadores entre el pionero que apela y la masa. Este dispositivo regulador es caprichoso y temperamental. El personal regulador es escogido y seleccionado por la confianza que el pionero deposita en los subordinados. La elección depende del compromiso, realismo y fiabilidad del subordinado. En caso de que el subordinado ya no merezca la confianza del pionero, la persona en cuestión es suplantada por un subordinado más fiable.

### **Características de la Burocracia**

la administración es una asociación en la que el trabajo de oficina se duplica y aumenta de volumen, impidiendo la adopción de medidas rápidas o eficaces. El término también se utiliza para referirse a los representantes que cumplen directrices y calendarios.

### **Sistema de reglas y regulaciones**

Las reglas son la base para el funcionamiento de la autoridad jurídico-racional. Los funcionarios están sujetos a las reglas. Las reglas regulan el desempeño de un cargo. Su aplicación racional requiere una formación especializada y están hechas para toda la organización en general.

### **Formalidad**

La formalidad es imprescindible en un sistema de burocracia según la jerarquía la forma de comunicación debe ser formal, informal horizontal dependiendo.

### **Jerarquía**

La jerarquía en la organización, definiendo la posición de cada empleado, cada cargo y cada funcionario forma parte de una jerarquía. Bajo este sistema, el cargo inferior funciona bajo el control de los superiores.

### **División del trabajo basado en la especialización**



Las asociaciones depende de la especialización y la capacidad de las personas. Infiere un círculo de compromiso para desempeñar las funciones, que se han establecido aparte como característica de una división eficaz del trabajo.

### **La división del trabajo**

La división del trabajo importante para realizar completamente cada uno de los ciclos de la organización es vital para construir la eficiencia de la organización, haciéndola más eficaz y competitiva con las diferentes organizaciones.

**indican:** Tampoco es competente que alguien intente hacerlo todo. Un poco de separación o división y especialización es siempre importante para realizar ejercicios, incluso en pequeñas asociaciones sin más de doce individuos. Además, en caso de que estas diferentes personas y ejercicios no estén unidos, podrían redirigir.

La división del trabajo es la separación y representación de ejercicios para realizar el trabajo de forma más competente. La división del trabajo fomenta la especialización y la mejora del trabajo e incluye los avances que la acompañan:

**Jerarquización.** Es el curso de acción de los elementos de una asociación por solicitud de orden, grado o significación. Los niveles progresivos son la ordenación de los órganos reunidos por el nivel de poder y obligación que tienen, independientemente de la capacidad que desempeñen.

La jerarquización incluye la caracterización del diseño de la organización mediante el trazado de focos de poder y correspondencia que se conectan entre sí con precisión.

**Departamentalización.** Es la división y reunión de capacidades y ejercicios en unidades inequívocas. Una vez establecidos los niveles y ramas progresivos de la organización, es importante caracterizar claramente las tareas y ejercicios que deben



realizarse en cada una de las unidades o lugares de trabajo concretos de las distintas divisiones de la asociación.

ordenada y agrupada de la multitud relativa de variables y ejercicios importantes para completar, de la manera más eficaz, una tarea; la representación de las capacidades se realiza, principalmente, mediante los procedimientos de examen de la ocupación y el gráfico de difusión del trabajo o diagrama de dispersión del movimiento.

Ningún individuo está verdadera o mentalmente preparado para desempeñar todas y cada una de las tareas que componen la mayoría de los ejercicios complejos, en cualquier caso, esperando que un individuo pueda obtener todas y cada una de las capacidades específicas para hacerlo. Por el contrario, la división del trabajo mejora los ejercicios que pueden aprenderse y terminarse en general con rapidez. Además, hace que los puestos sean diferentes, permitiendo a los individuos elegir o ser relegados a lugares que se ajusten a sus capacidades e intereses.

La división del trabajo hace que se mejoren las tareas que se pueden aprender y realizar con relativa rapidez. Posteriormente, favorece la especialización, ya que cada individuo se convierte en un especialista en un trabajo específico. Además, al crear un ámbito de ocupaciones, los individuos pueden elegir ocupaciones, o ser consignados a ocupaciones, que se adapten a sus dones e intereses. Muchas personas aceptan que el inicio del desarrollo puede atribuirse al desarrollo de la especialización, que proporcionó a la humanidad los medios para fomentar la expresión artística, las ciencias y la instrucción. La división del trabajo es la forma más común de vencer los impedimentos individuales mediante la especialización. En el momento en que se suman tareas específicas, se entregan artículos y administraciones que nadie tendría la opción de hacer por sí solo.

Para lograr una división decente del trabajo, se deben reunir unos ejercicios por su circunstancia actual, de forma que se puedan planificar y encuadrar grupos de trabajo



que busquen un objetivo similar a través de la preparación y especialización en cada uno de ellos. En los niveles administrativos, de administración de centros y funcionales, se debe aclarar que cada uno de ellos incluye una capacidad significativa dentro de la asociación y que a pesar de que tienen niveles más elevados con poder sobre cada uno de ellos, deben saber igualmente que las obligaciones tienen cabida con cada uno de ellos, por lo que la armonía entre ambos es esencial para el resultado del trabajo. El desarrollo de poder más adecuado para realizar la división del trabajo es el plan piramidal, ya que tiene distintos niveles de dependencia que retratan el grado de fuerza y compromiso hacia el camino y en la introducción de capacidades a través de la coordinación de ejercicios y la evaluación de los resultados obtenidos de ellos.

Cada situación dentro de la asociación debe ser planificada por los objetivos a alcanzar por la persona que la involucra. Hay que considerar que el resultado de la organización está en saber ordenar los RRHH de que dispone en función de los activos actuales para la consecución de los objetivos.

La división del trabajo en una afiliación consiste en aislar una tarea total en sus partes, con el objetivo de que las personas sean responsables de un conjunto restringido de actividades, en contraposición a la empresa general. En algunos casos se denomina división del trabajo. La ventaja poco común de la división del trabajo es que al aislar toda la ocupación en ejercicios pequeños, discretos y fundamentales, en los que unos pocos trabajadores pueden ensayar, la competencia absoluta se amplía numéricamente. Además, actualmente se utiliza el término división del trabajo en lugar de división del trabajo del trabajo, reflejando la forma en que todas las tareas de la asociación, desde la creación hasta la organización, pueden dividirse.

## **Efectividad organizacional**



La idoneidad progresiva es la mezcla ideal entre suficiencia y capacidad, es el punto de corte donde la afiliación ejecuta, hace, realiza, produce, sus ejercicios a realizar posteriormente.

Para ello, el avance jerárquico se basa en la forma individual de comportarse dentro de las organizaciones y esto no es tan impresionante como para los recursos humanos. En consecuencia, las conexiones relacionales, la iniciativa, la preparación oportuna, combinada con el giro de los acontecimientos y la ejecución de los valores individuales y colectivos, intentan desarrollar aún más la colaboración dentro de la asociación, creando así una eficacia más notable y demostrando que la mejora jerárquica depende de la forma singular de comportarse de los individuos de una organización.

La conducta colectiva afecta directamente a la navegación correcta, pero mucho más a la ejecución de un procedimiento institucional. En consecuencia, pretendo fomentar la propuesta de que la eficacia se basa en transmitir un sistema y crearlo bajo la idea de mejorar las cualidades individuales y entretrejerlas con las cualidades del grupo. La conducta individual y colectiva son los principales activos que necesitamos para seguir desarrollando la mejora empresarial de una organización; el refuerzo de la cooperación y la incorporación de las capacidades y ejercicios que fomentan las distintas unidades de una asociación desarrollan aún más la eficiencia. Así pues, es mi anhelo comunicar en este.

Posteriormente, con mi discurso distinguiremos los instrumentos que fortifican los recursos humanos, primero exclusivamente creando una mejora de reunión, consecuentemente llegando a un desarrollo jerárquico. Mi propuesta pretende demostrar que esto no es posible si no se fortalecen las conexiones de los elementos humanos, tanto individuales como colectivos. Esencialmente, esto se consigue decidiendo la idoneidad de la persona dentro de una asociación cuando aporta su potencial singular al trabajo en grupo.



Para comprender mi proposición debemos partir de la comprensión de cuestiones fundamentales, por ejemplo, el giro jerárquico, entendido como el método más constante de cambio en las organizaciones cuyo objetivo es desarrollar aún más el clima empresarial y de esta manera hacerlo más agresivo para que esté generalmente a la vanguardia de los cambios autoritarios. El Dr. Chiavenato exige que la asociación funcione con éxito cuando los recursos humanos dispongan de unas circunstancias de trabajo ideales.

Además, las organizaciones deben ser adaptables a los cambios ya que el clima es excesivamente poderoso y exige un límite increíble de variación para tener la opción de seguir con los ciclos de progreso en curso. Estos procesos de cambio se inician cuando surgen potencias que muestran la necesidad de abordar en algunas o algunas piezas de la asociación, potencias endógenas o exógenas que significan trabajar sobre la eficacia de la asociación. Sin embargo, en el caso de que no se capten dentro de su entorno social y experiencial dentro de la asociación; podría producir interrupciones dentro del grupo de trabajo, imaginando desgracias en los elementos jerárquicos.

Para comprender mejor esta apreciación, debemos tener claras las propiedades genuinas de estos poderes. La primera de estas características, denominada poderes exógenos, proviene del clima, como los nuevos avances, los cambios en las vertientes de la sociedad y las nuevas puertas abiertas o límites del clima social y antropológico. Estos poderes exógenos exigen que la organización cambie dentro de sí misma; sin embargo, malversados o abusados, crean interrupciones y, como hemos dado a entender anteriormente, no permiten que la persona fomente todo lo esperado que podría aportar a la asociación.

Por ejemplo, nos damos cuenta de que las organizaciones informales nos permiten estar en correspondencia con el ámbito local social y que en un clima empresarial nos permite conocer los cambios financieros de la sociedad; lo que permite



a una organización empresarial orientar sus artículos a una especialidad social de utilización concreta.

## **Eficiencia**

La productividad trata de alcanzar los objetivos asignados con un breve periodo de tiempo y esfuerzo. Para aumentar la competencia, la asociación debe reexaminar sus normas y reglas compuestas para garantizar la productividad de los representantes de la asociación.

## **Proceso interno**

Los ciclos internos son los ejercicios y tareas que se llevan a cabo dentro de una asociación y que son importantes para alcanzar sus metas y objetivos mediante la combinación ideal de adecuación y competencia.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

- **HG:** Existe relación significativa entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.

#### 4.2. Hipótesis específicas.

- **HE1:** Existe relación significativa entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.
- **HE2:** Existe relación significativa entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.
- **HE3:** Existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.
- **HE4:** Existe relación significativa entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.

#### 4.3. Variables.

Las variables a estudiar en el desarrollo de esta investigación son:

##### 4.3.1. Variable 1.

- Burocracia

##### Dimensiones



- Sistemas de reglas y reglamentos
- Formalidad
- Jerarquía de autoridad
- División del Trabajo basado en la especialización funcional

#### 4.3.2. Variable 2.

- Efectividad organizacional

##### **Dimensiones**

- Eficiencia
- Eficacia
- Flexibilidad
- Procesos internos



4.4. Operacionalización de Variables.

Tabla 2

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Burocracia Según Mises (2005)	Sistemas de reglas y reglamentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Normatividad</li> <li>▪ Reglamentos</li> </ul>	
	Formalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación Informal</li> <li>▪ Comunicación formal</li> </ul>	
	Jerarquía de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Control</li> <li>▪ Orden</li> <li>▪ Subordinados</li> <li>▪ Autoridad basada en el poder del puesto</li> </ul>	Muy malo
	División del Trabajo basado en la especialización funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Poder funcional</li> <li>▪ Competencias</li> <li>▪ Cumplimiento de funciones</li> </ul>	Malo Regular Bueno Muy bueno
V.2 Efectividad organizacional Según Fernández & Sánchez (1997)	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Competencias</li> <li>✓ Capacidades</li> <li>✓ Uso de recursos</li> </ul>	Muy malo
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Servicio atendido</li> <li>✓ Cumplimiento de objetivos</li> </ul>	Malo Regular
	Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adaptabilidad</li> <li>✓ Delegación de funciones</li> <li>✓ Adaptación al cambio</li> </ul>	Bueno Muy bueno
	Procesos internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cultura Organizacional</li> <li>✓ Procesos Operativos</li> <li>✓ Comunicación Horizontal</li> <li>✓ Crecimiento y desarrollo de los trabajadores</li> </ul>	

Wilson et al. (2008) Villafañe (2017)



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

#### 5.1. Enfoque de la investigación.

Como indica su metodología o naturaleza, se trata de una exploración cuantitativa. De tal manera, (Hernández et al., 2014) llama la atención que es consecutivo y probatorio, utiliza el surtido de información para demostrar suposiciones a la luz de la estimación matemática y la revisión mensurable, para exponer ejemplos de conducta e hipótesis de prueba. (p.4)

#### 5.2. Método de la Investigación.

Bernal (2010), depende de un sistema que parcela las proclamas en presunciones y busca reproducir o distorsionar estas dudas, recogiendo de los resultados que conectan con los acontecimientos (va de lo bien definido para lo general) (p.60).

Así, un ciclo contiene reconocer la indagación por el discernimiento, hacer hipótesis y obtener posibles resultados de las suposiciones preestablecidas, y el investigador debe de la misma manera comprobar si la persona percibe.

#### 5.3. Tipo de investigación.

Valderrama (2013) , trae para arriba que agrega a un segmento organizado de datos analíticos y no se garantiza para hacer finales de la comodidad viable rápidamente; es afilado en datos del acontecimiento social de la realidad para mejorar la percepción

#### 5.4. Nivel de investigación.



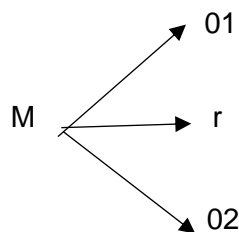
La valoración del momento es a nivel correlacional, ya que propone el hogar intencional del gigantismo ante las particularidades de cualquier idiosincrasia a examinar (Hernandez et al., 2014, p.92).

Como tal, la cuestión social de las agrupaciones permite enumerar las propiedades del barrio, la cantidad de ocupantes de la región y el plan de juego que contiene la conexión entre los elementos de esa evaluación (Hernández et al. 2014, p. 93).

En total, se eligen dos factores para determinar el grado de afiliación que existe entre ellos en la región.

## 5.5. Diseño de investigación

Para la mejora de la exploración adjunta, se aplicó un plan transversal no exploratorio, según la referencia del creador. (Pino, 2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

## 5.6. Población y muestra.

### 5.6.1. Población

La población es el conjunto de personas sobre las que se ha realizado la evaluación, que comparten atributos explícitos en igualdad de condiciones, por ejemplo, se indica en Toledo (2016) En este sentido, la cantidad de ocupantes



del actual proyecto de encuesta se compone de la multitud de trabajadores del programa de apoyo al adelanto provincial andino de la administración local de Puno.

**Tabla 3**

*Población de estudio*

OFICINA	CANTIDAD DE PERSONAL
DIRECCION EJECUTIVA	4
ADMINISTRACION GENERAL	2
PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	1
TESORERIA	2
ASESORIA JURIDICA	2
IMAGEN INSTITUCIONAL	4
ABASTECIMIENTO	4
PERSONAL	2
CHOFER	3
GUARDIAN	2
ARCHIVO	1
ALMACEN	2
UNIDAD FORMULADORA	3
PATRIMONIO	1
LIMPIEZA	1
CONTABILIDAD	2
VACUNOS CARNE	33
TECNO LECHE	14
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>

*Nota* La tabla muestra el total de trabajadores de Pradera.

**5.6.2. Muestra.**

Bernal (2010) El ejemplo se compone de una reunión delegada de personas que son importantes para la población y que también tienen datos delegados.



Posteriormente, el ejemplo estará compuesto por 69 especialistas del programa de apoyo al avance provincial andino de la legislatura territorial de Puno.

El tamaño del ejemplo se obtuvo aplicando la ecuación siguiente

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

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z<sup>2</sup> = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e<sup>2</sup> = Error de muestreo 5% = 0.05%

$$\frac{83 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 (83 - 1) + 1.96^2 (0.50 * 0.50)} = 69$$

## 5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

### 5.7.1. Técnica.

Para completar el examen, se utilizó la estrategia de revisión..

### 5.7.2. Fuente.

Se utilizó la fuente de recogida de datos primaria complementando con el trabajo de campo.

### 5.7.3. Instrumento.

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de la escala de Likert.



## 5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

### 5.8.1. Confiabilidad.

Fue aplicado con el dispositivo de medida Examen alfa de Cronbach propuesto por Vara-Horna (2010) Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

**Tabla 4**

*Alfa de Cronbach.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	24

### 5.8.2. Validez de Instrumento.

Se somete al juicio de un experto para su visado individual. Son las personas que, según la hoja de visado, avalarán o denegarán el instrumento a aplicar.

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

El trabajo de campo se llevó a cabo los días 20 y 30 de septiembre, y posteriormente se organizó la información.

## 5.10. Contrastación de Hipótesis.

La contrastación de hipótesis se desarrolló con la estadística Tau-b de Kendall.

### Contrastación de hipótesis 1

#### Planteamiento de hipótesis



Ho: No existe relación significativa entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional

Ha: Existe relación significativa entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional

### Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

Como la información era no paramétrica, al disponer de la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de dos por cinco. Tau-b de Kendall.

### Tabla 5

*La calidad de la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.*

Medidas simétricas					
		Error estándar			Significación
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,569	,071	7,821	,000
N de casos válidos		69			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota:* la tabla muestra las medidas simétricas de la calidad de burocracia y efectividad organizacional.

### Interpretación y decisión

Según la medida testicular Tau-b de Kendall, se obtiene intrepidez = 0,000, que no es exactamente el  $\alpha = 0,05$  expresado, lo que demuestra que existe una relación entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional

### Contrastación de hipótesis 2

### Planteamiento de hipótesis



Ho: No existe relación significativa entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad organizacional

Ha: Existe relación significativa entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad

### Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

Como la información era no paramétrica, al tener la tabla dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

### Tabla 6

*El sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,509	,081	5,988	,000
N de casos válidos		69			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

### Interpretación y decisión

Según la medida de la prueba Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000, que no es exactamente el  $\alpha = 0,05$  expresado mostrando que existe una conexión entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad organizacional en el Programa

### Contrastación de hipótesis 3

#### Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa



Ha: Existe relación significativa entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa

### Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

Como la información era no paramétrica, al tener la tabla dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

### Tabla 7

*La formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*

		Medidas simétricas			Significación aproximada
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,531	,077	6,603	,000
N de casos válidos		69			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota:* la tabla muestra medidas simétricas entre la formalidad y efectividad organizacional.

### Interpretación y decisión

Según la medida de la prueba Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000, que no es exactamente el  $\alpha = 0,05$  expresado mostrando que existe una conexión entre la formalidad y la efectividad organizacional

### Contrastación de hipótesis 4

#### Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa

Ha: Existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa

### Nivel de significancia



Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

### **Estadística de prueba**

Como la información era no paramétrica, al tener la tabla dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.



**Tabla 8**

*La jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*

<b>Medidas simétricas</b>					
		Error estándar			Significación
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,510	,076	6,484	,000
N de casos válidos		69			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

### **Interpretación y decisión**

Al tratarse de datos no paramétricos, con una tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional

### **Contrastación de hipótesis 5**

#### **Planteamiento de hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional

Ha: Existe relación significativa entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional

#### **Nivel de significancia**

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

#### **Estadística de prueba**

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

**Tabla 9**

*La división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023.*



## Medidas simétricas

		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,485	,085	5,559	,000
N de casos válidos		69			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota:* la tabla muestra la medida simétrica entre la división del trabajo y la especialización funcional.

### Interpretación y decisión

Según la evaluación de la prueba Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000, que no es exactamente  $\alpha = 0,05$ , lo que demuestra que existe una asociación entre la división del trabajo en el resplandor de la especialización útil y varios plausibilidad nivelado.

## CAPÍTULO VI

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 6.1. Presentación de resultados

Tabla 10

*Niveles de Correlación*

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

*Nota* La tabla muestra los niveles de correlación

(Hernández et al., 2014, p. 305)



**Prueba de normalidad**

**Tabla 11**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre la burocracia y la efectividad organizacional.*

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		Burocracia	Efectividad organizacional
N		69	69
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	35,8406	35,4638
	Desv. Desviación	8,35186	7,03265
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,170	,142
	Positivo	,114	,089
	Negativo	-,170	-,142
Estadístico de prueba		,170	,142
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

**INTERPRETACIÓN**

Como indica la investigación de Kolmogorov-Smirnov, las dos variables tienen una P-valor de no exactamente  $\alpha = 0,05$ , por lo que no se cumple el supuesto que se deriva que no tienen una dispersión normal, por lo que se finalizará la prueba de vinculación con la acción Rho de Spearman.



**RESULTADOS**

**Objetivo general**

**Tabla 12**

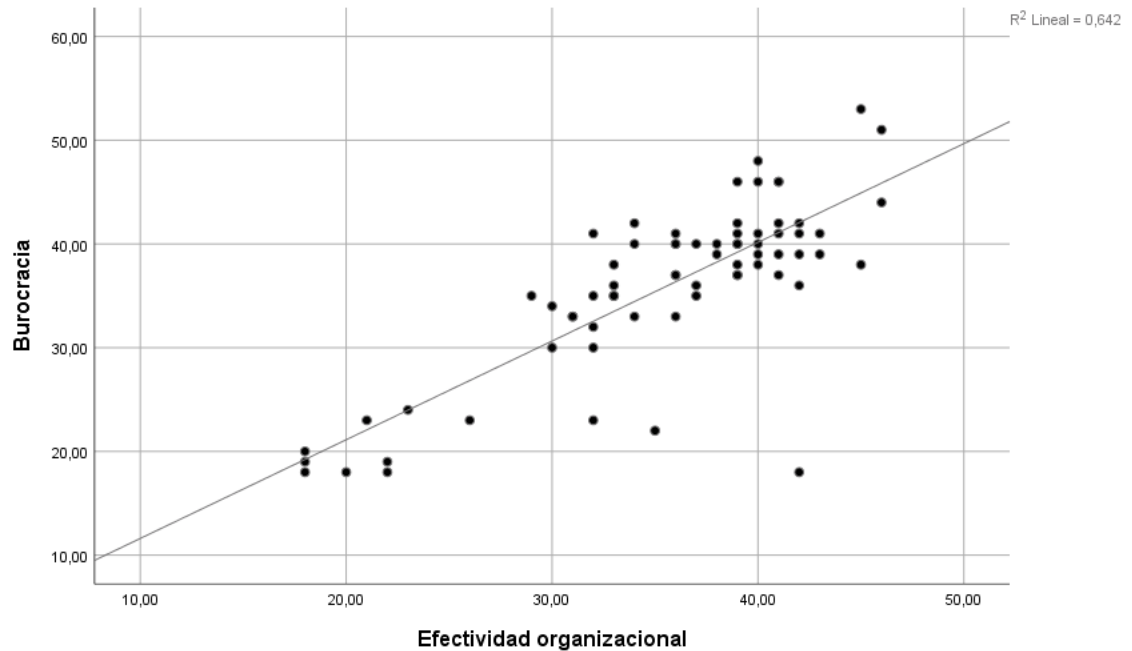
*Correlación Rho de Spearman entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*

		<b>Correlaciones</b>		
			Burocracia	Efectividad organizacional
Rho de Spearman	Burocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Efectividad organizacional	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

*Nota:* Esta tabla muestra correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), Rho de Spearman entre la burocracia y la efectividad organizacional.

**Figura 3**

*Relación entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*



*Nota:* Esta tabla muestra la relación entre la burocracia y la efectividad organizacional.

### INTERPRETACIÓN

existe una asociación positiva crítica con un valor de no fijado en piedra por la medida Rho de Spearman entre la idea de la asociación y la viabilidad jerárquica en el Programa de Apoyo al Desarrollo.



**Objetivo específico 1**

**Tabla 13**

*Correlación Rho de Spearman entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad organizacional*

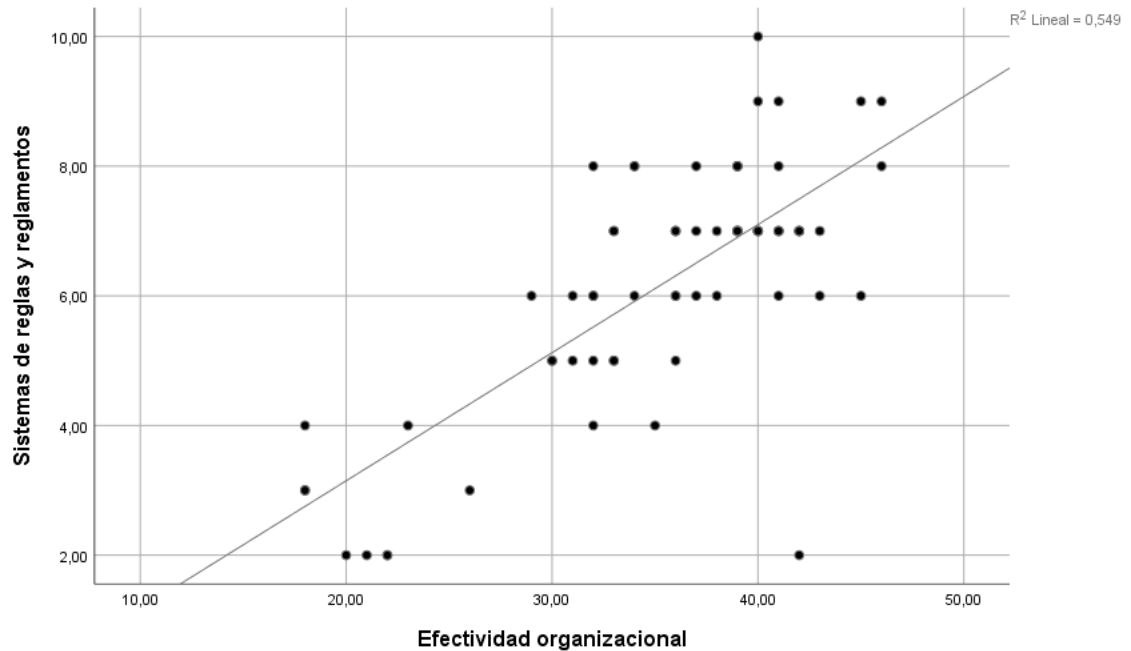
			<b>Correlaciones</b>	
			Sistemas de reglas y reglamentos	Efectividad organizacional
Rho de Spearman	Sistemas de reglas y reglamentos	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Efectividad organizacional	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

*Nota:* Esta tabla muestra la correlación entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad organizacional.

**Figura 4**

*Relación entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo*



*Nota:* Esta tabla muestra la relación entre el sistema de reglas y reglamentos y la efectividad organizacional.

### INTERPRETACIÓN

existe una relación positiva típica con un valor de +0,631 determinada con la medida Rho de Spearman entre el sistema de reglas-reglamentos y la efectividad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo.



**Objetivo específico 2**

**Tabla 14**

*Correlación Rho de Spearman entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*

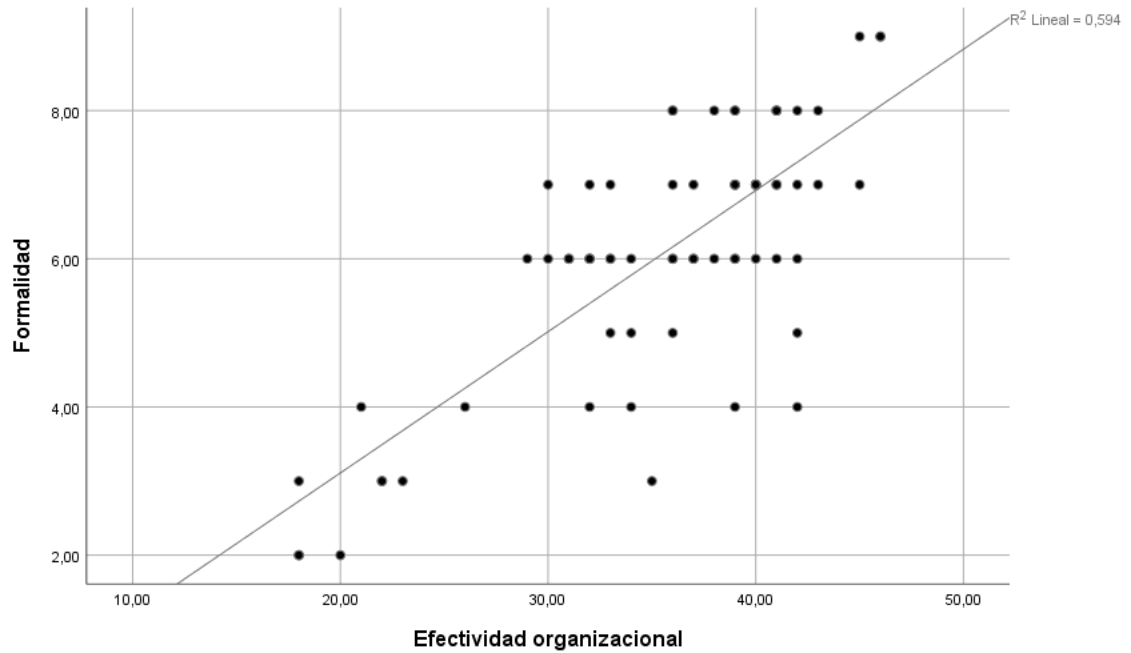
		<b>Correlaciones</b>		
			Formalidad	Efectividad organizacional
Rho de Spearman	Formalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Efectividad organizacional	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

*Nota:* Esta tabla muestra la correlación entre la formalidad y la efectividad organizacional.

**Figura 5**

*Relación entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*



*Nota:* Esta tabla muestra la relación entre la formalidad y la efectividad organizacional.

## INTERPRETACIÓN

existe una conexión positiva típica con un valor de +0,653 determinada utilizando la medida Rho de Spearman entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo.



**Objetivo específico 3**

**Tabla 15**

*Correlación Rho de Spearman entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*

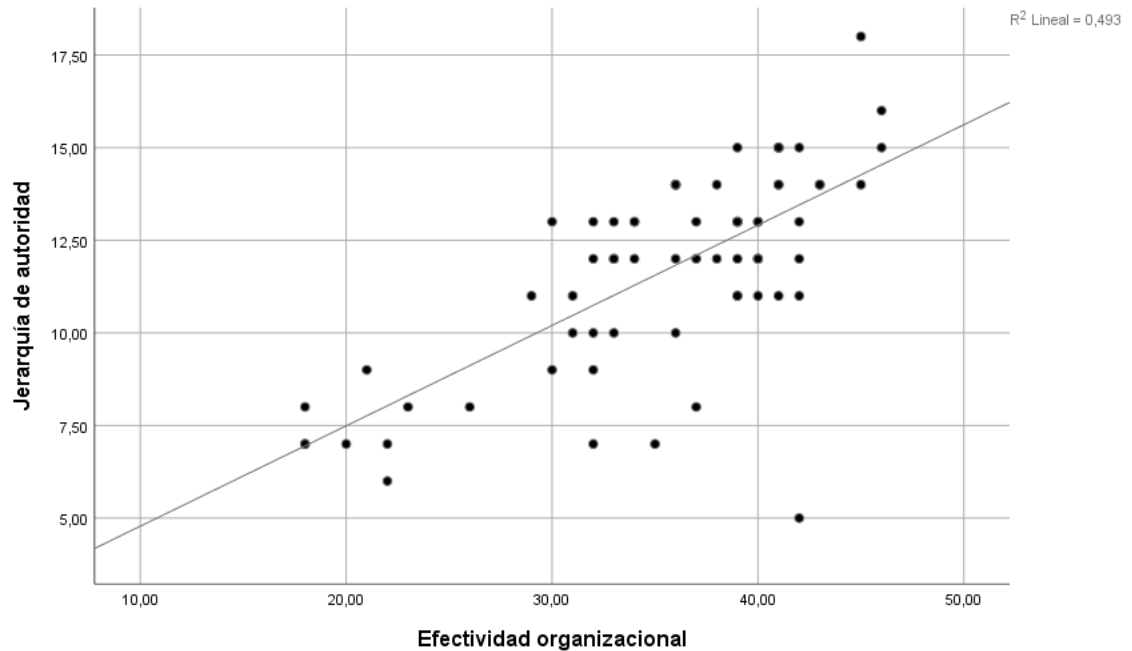
		<b>Correlaciones</b>		
			Jerarquía de autoridad	Efectividad organizacional
Rho de Spearman	Jerarquía de autoridad	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Efectividad organizacional	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

*Nota:* Esta tabla muestra la correlación entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional.

**Figura 6**

*Relación entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*



*Nota:* Esta tabla muestra la relación entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional.

## INTERPRETACIÓN

existe una conexión típica positiva con un valor de +0,639 determinada con la medida Rho de Spearman entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa.



**Objetivo específico 4**

**Tabla 16**

*Correlación Rho de Spearman entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*

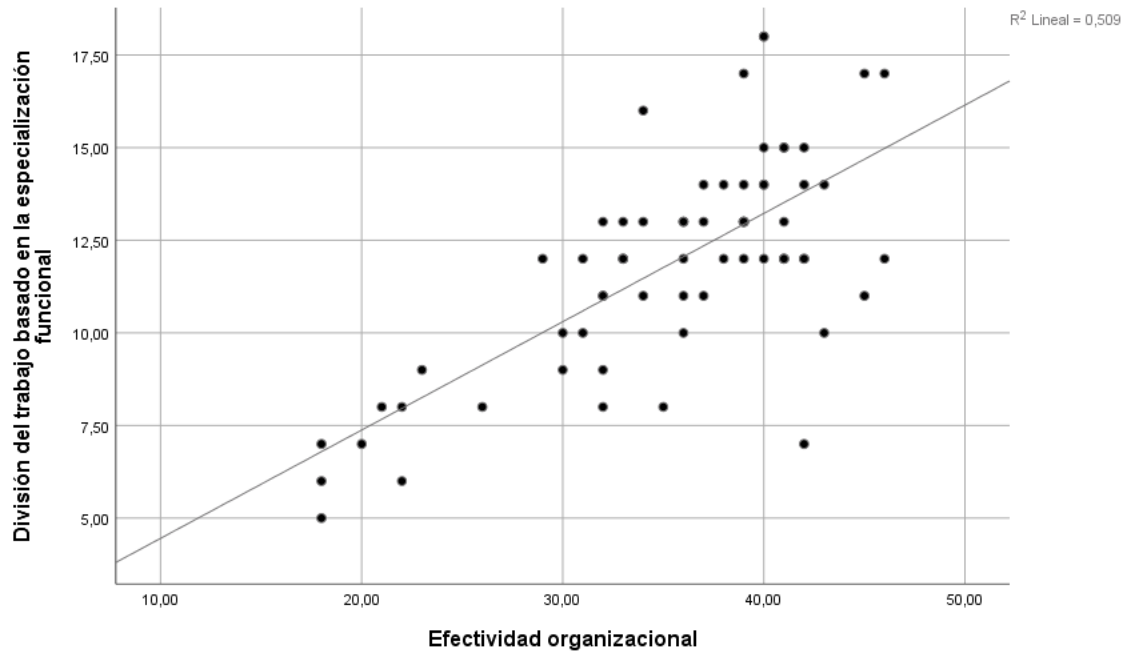
		<b>Correlaciones</b>		
			División del trabajo basado en la especialización funcional	Efectividad organizacional
Rho de Spearman	División del trabajo basado en la especialización funcional	Coefficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Efectividad organizacional	Coefficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

*Nota:* Esta tabla muestra la correlación entre la división del trabajo basado en la especialización y la efectividad organizacional.

**Figura 7**

*Relación entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo*



*Nota:* Esta tabla muestra la relación entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional.

## INTERPRETACIÓN

existe una conexión típica positiva con un valor de +0,597 determinada con la medida Rho de Spearman entre la división del trabajo en vista de la especialización utilitaria y la viabilidad jerárquica en el Apoyo.



## 6.2. Discusión de resultados

La Este examen busca la conexión entre la organización y la viabilidad jerárquica en el programa de apoyo al mejoramiento del país andino de la legislatura territorial de Puno-2023, este estudio incluye diseccionar por qué las sustancias públicas, por ejemplo, los estados provinciales y cercanos producen administraciones no tan competentes de sus servidores en todos los niveles, en realidad, deberían ser eficaces como un elemento público a las necesidades de la población, esta exploración se sustenta en la investigación dirigida por diferentes creadores.

Montenegro y Pérez (2021) presumen que la organización de los colegios fiscales ecuatorianos depende de modelos jerárquicos para completar sus capacidades y mantiene una estrecha relación con algunos aspectos, por ejemplo, la ejecución de estrategias, lineamientos, órdenes y metodologías para una dirección independiente proactiva, que les permita alcanzar sus objetivos. (Llano, 2019) cierra el perfeccionamiento de los temas y la organización gubernamental ha ocurrido por más de cien años en los sistemas de reglas mayoritarias de vanguardia, mientras que la discusión es aún simple en los gobiernos mayoritarios latinoamericanos y no ha llegado a su nivel más elevado.

Huamán & Luna (2021) por fin llegar a la decisión de que existe una enorme conexión entre ambos factores de revisión, por ejemplo, la organización y la viabilidad jerárquica en un colegio público de Lima. (Lujan, 2019) por fin, la revisión descubrió la exploración dirigida. (Asto, 2022) el creador presumió que existe una conexión crítica entre la organización y la viabilidad del trabajo en la fundación pública en la región de Lima.

Llano (2021) final muestra que la administración es un marco jerárquico o primario retratado por estrategias reunidas y descentralizadas, asignación de obligaciones, especialización del trabajo, sistema progresivo y conexiones genéricas. Estos ejercicios son importantes para garantizar la exactitud de una estrategia de



regulación. (Noriega, 2019) el creador ha razonado muy arraigada. En todo caso, se requieren mejoras en el espacio de la correspondencia formal, las relaciones de trabajo y la determinación del personal por competencias.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** En cuanto al objetivo principal, para decidir la conexión entre la administración y la viabilidad jerárquica en el Programa de Ayuda, es factible confirmar la presencia de una relación positiva impresionante, siendo la estima  $Rho = +0,712$  también, el valor  $p$  de 0,000, que no es el propia.
- SEGUNDA:** En cuanto al primer objetivo, validar la relación que existe entre los marcos de directrices de las normas y la viabilidad y adecuación jerárquica en el Programa de Ayuda, se confirma que hay una relación positiva con la estima.
- TERCERA:** En cuanto al objetivo posterior, validar la conexión entre convención y viabilidad jerárquica en el Programa de Ayuda, se observó que existe una relación.
- CUARTA:** Cuanto al tercer objetivo, aprobar la relación que existe entre el orden de poder y la viabilidad jerárquica en el Programa de Ayuda, se confirmó la presencia de una relación positiva, siendo la estima  $Rho = +0,639$  y el valor  $p$  de 0,000.
- QUINTA:** En lo que respecta al cuarto objetivo, aprobar la conexión entre la división del trabajo considerando la especialización utilitaria y varios niveles de plausibilidad en el Programa, se afirma una asociación positiva con un valor.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Habiendo demostrado la presencia de una amplia conexión positiva entre la administración y la viabilidad jerárquica, que fue enorme, se prescribe al Programa de Ayuda proponer con capacidad esta hipótesis de administración para lograr la productividad más extrema como una sustancia de gobierno local que debe tener una adecuación autoritaria con la única razón de cumplir o abordar el interés social esperado por la población.

**SEGUNDA:** En referencia a los sistemas de reglas-reglamentos y efectividad organizacional ante la relación que existe de positiva media se recomienda al Programa de Apoyo, con suma urgencia implementar inmediatamente las pautas o lineamientos que deben regir sobre el comportamiento de sus trabajadores, mediante estos aspectos morales se regulan las relaciones entre los servidores de cada área, esto permite ser eficientes.

**TERCERA:** Con respecto a la formalidad y efectividad organizacional ante la asociación que existe de positiva media se recomienda al Programa, implementar mediante capacitaciones ha tomar conciencia a sus trabajadores respecto a la formalidad en el cumplimiento de sus obligaciones mediante una comunicación formal desde la máxima jerarquía.

**CUARTA:** En referencia a la jerarquía de autoridad y efectividad organizacional ante la existencia de correlación positiva media en el Programa, se recomienda hacer cumplir la jerarquización porque de ello depende la cadena de mando mediante ella conllevar una información eficiente entre los diferentes niveles para una buena efectividad organizacional.



**QUINTA:** Respecto a la división del trabajo a la luz de la especialización práctica y la viabilidad jerárquica, con una conexión de positiva media en el Programa, se recomienda generar de manera inmediata la división del trabajo agrupada para las principales actividades que realizara la institución en favor de la población que deber desarrollarlo con una efectividad precisa.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asto. (2022). *Burocracia y la efectividad laboral en una institución pública de Cercado de Lima* [Tesis Licenciatura-universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110333/Asto\\_DBF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110333/Asto_DBF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Cejudo. (2020). *Democracia y burocracia* (1ra. Ed.). Instituto Nacional Electoral.

<https://www.ine.mx/wp-content/uploads/2021/02/CD-35.pdf>

Charles. (2019). *Principles of Management* (Ed., Ed.). OpenStax Rice University.

<https://d3bxy9euw4e147.cloudfront.net/oscms-prodcms/media/documents/PrinciplesofManagement-OP.pdf>

Daft. (2010). *Organization Theory and Design* (13th. Ed.). South-Western Cengage Learning. <http://www.mim.ac.mw/books/Organization Theory and Design.pdf>

Dessler, & Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Editorial Pearson, Ed.; 5ta ed.).

Diaz del Catillo. (2010). Formalización de la comunicación. *Una Receta Al Futuro KRK*, Vol. 14.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/5476/tesis490.pdf?sequence=1#:~:text=Esta es una propuesta metodol%C3%B3gica,la estandarizaci%C3%B3n de la misma.>



Fernández, & Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional, conceptos, desarrollo y evaluación* (1ra. Ed.). Ediciones Díaz de Santos, S. A. Juan Bravo.

[https://books.google.com.cu/books?id=d3z\\_i6znsFUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.cu/books?id=d3z_i6znsFUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)

Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,).

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huamán, & Luna, T. (2021). *Burocracia y efectividad organizacional en una universidad de Lima* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87818/Huam%C3%A1n\\_RCA-Luna\\_BTI-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87818/Huam%C3%A1n_RCA-Luna_BTI-SD.pdf)

Larsson. (2020). *Organizational flexibility and health among line managers and employees in health care* [Tesis Doctorado-Academic Dissertation which, with due permission of the KTH Royal Institute of Technology]. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1502039/fulltext01.pdf>

Llano, M. (2019). *Burocracia pública y sistema político en América Latina factores asociados a la politización de los sistemas de gestión de empleo público en la región* [Tesis Doctorado-Universidad Complutense de Madrid España].

<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/9a54377c-c95d-4838-b8b4-e8e267954c5b/content>

Llano, W. (2021). *La problemática de la burocracia en las organizaciones* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

[https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15377/Llano\\_Arocutipu\\_Waldir\\_Briayam.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15377/Llano_Arocutipu_Waldir_Briayam.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Lujan. (2019). *Burocracia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Santa Nuevo Chimbote* [Tesis Mestria-Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39836/Lujan\\_RRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39836/Lujan_RRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Magallanes, Abun, A., Calamaan, T., & Micah, S. (2021). Bureaucratic management style and workplace well-being of the Divine Word Colleges. *Business & Social Science, Vol. 10*. <https://hal.science/hal-03219035/document>

Mises. (2005). *Burocracia: Gestión empresarial frente a gestión burocrática* (2da. Ed.). Unión Editorial. <https://tucontribuyes.com/wp-content/uploads/2021/02/Mises-Burocracia.pdf>

Montenegro, & Pérez, O. (2021). Estudio de la flexibilidad en la burocracia de la gestión pública en las universidades ecuatorianas. *Espacios-Pontificia Universidad Católica. Ecuador Sede Ambato, Vol. 42*.  
<https://www.revistaespacios.com/a21v42n17/a21v42n17p02.pdf>

Noriega. (2019). *La Burocracia en la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura – Cusco – 2018* [Tesis Licenciatura-Universidad Andina de Cusco].  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3045/Sofia\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3045/Sofia_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.



Quintero, Ramón, S., Gámez, Y., & Matos, L. (2020). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad. *Melica*, Vol. 18.

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>

Robbins, & Coulter, M. (2012). *Management* (11th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. [https://cdn.website-](https://cdn.website-editor.net/25dd89c80efb48d88c2c233155dfc479/files/uploaded/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf.pdf)

[editor.net/25dd89c80efb48d88c2c233155dfc479/files/uploaded/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf.pdf](https://cdn.website-editor.net/25dd89c80efb48d88c2c233155dfc479/files/uploaded/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf.pdf)

Robbins, & Jugde, T. (2012). *Organizational Behavior* (15th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. [http://www.mim.ac.mw/books/Organizational Behavior \(15e\).pdf](http://www.mim.ac.mw/books/Organizational%20Behavior%20(15e).pdf)

Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.

[https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables%0D](https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/poblacion-y-muestra-solo-vision-proyectables%0D)

Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>

Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres*. (2da. Ed.).

[https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-\\_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)



Vargas. (2009). Ética, corrupción y burocracia. *Perspectivas-Universidad Católica*

*Boliviana San Pablo Bolivia, Vol. 17.*

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942160011.pdf>

Villafañe. (2017). La Reputación del sistema en España. *Villafañe & Asociados*

*Consultores.* <http://www.villafane.com/reputacion-sistemasalud-espana/>

Wilson, Zeithaml, V., Bitner, M., & Gremler, D. (2008). *Services Marketing, Integrating*

*Customer Focus across the Firm* (4ta. Ed.). McGraw-Hill.

[https://books.google.com.pe/books?id=ysovEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_atb&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ysovEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)



# ANEXOS



**Enfoque:** Cuantitativo **Método:** deductivo **Tipo:** Básico Pura **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental-Transversal

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b> ¿Cuál es la relación que existe entre los sistemas de reglas-reglamentos y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre la calidad de la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b> Existe relación significativa entre los sistemas de reglas-reglamentos y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> Fundamentar la relación que existe entre los sistemas de reglas-reglamentos y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p> <p>Fundamentar la relación que existe entre la formalidad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p>	<p><b>V.1</b> <b>Burocracia</b> Según Mises (2005)</p>	<p>Sistemas de reglas y reglamentos</p> <p>Formalidad</p> <p>Jerarquía de autoridad</p> <p>División del Trabajo basado en la especialización funcional</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Flexibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Normatividad</li> <li>▪ Reglamentos</li> <li>▪ Comunicación Informal</li> <li>▪ Comunicación formal</li> <li>▪ Control</li> <li>▪ Orden</li> <li>▪ Subordinados</li> <li>▪ Autoridad basada en el poder del puesto</li> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Poder funcional</li> <li>▪ Competencias</li> <li>▪ Cumplimiento de funciones</li> <li>✓ Habilidades</li> <li>✓ Capacidades</li> <li>✓ Uso de recursos</li> <li>✓ Servicio atendido</li> <li>✓ Cumplimiento de objetivos</li> <li>✓ Adaptabilidad</li> <li>✓ Delegación de funciones</li> <li>✓ Adaptación al cambio</li> </ul>



### Efectividad

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p>	<p>Fundamentar la relación que existe entre la jerarquía de autoridad y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p> <p>Fundamentar la relación que existe entre la división del trabajo basado en la especialización funcional y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023</p>	<p><b>organizacional</b></p> <p>Según Fernández &amp; Sánchez (1997)</p>	<p>Procesos internos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cultura Organizacional</li> <li>✓ Procesos Operativos</li> <li>✓ Comunicación Horizontal</li> <li>✓ Crecimiento y desarrollo de los trabajadores</li> </ul>
--	--	--	--	--------------------------	--



### MATRIZ DE DATOS

	da1	da2	da3	da4	da5	da6	da7	da8	da9	da10	da11	da12	da13	da14	da15	da16	da17	da18	da19	da20	da21	da22	da23	da24
1	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	5,00	3,00	4,00	5,00
2	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
3	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
4	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00
5	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
6	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
7	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00
8	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00
9	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00
10	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00
11	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
12	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00
13	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	5,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	1,00	2,00
14	1,00	1,00	2,00	2,00	4,00	2,00	1,00	2,00	4,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00
15	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
16	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	5,00	3,00	2,00	3,00	5,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	2,00
17	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	3,00
18	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00
19	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00
20	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
21	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00
22	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00
23	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	da1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	da2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	da3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	da4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	da5	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	da6	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	da7	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	da8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	da9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	da10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	da11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	da12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	da13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	da14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	da15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	da16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	da17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	da18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	da19	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	da20	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21	da21	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
22	da22	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
23	da23	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
24	da24	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada



## CUESTIONARIO

### BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023

El objetivo es conocer como sobre la burocracia y la efectividad organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

**Instrucciones:** Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

**1 = Muy malo 2 = Malo 3 = Regular 4 = Bueno 5 = Muy bueno**

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
<b>BUROCRACIA</b>						
Sistemas de reglas y reglamentos						
1	¿Cómo considera la normatividad en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera la legalidad en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
Formalidad						
3	¿Cómo considera la comunicación informal en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera la comunicación formal en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
Jerarquía de autoridad						
5	¿Cómo considera el control en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera el orden en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera la relación con los subordinados en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera la autoridad basada en el poder del puesto en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
División del trabajo basado en la especialización funcional						
9	¿Cómo considera las responsabilidades de los miembros que conforman el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera el poder funcional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5



11	¿Cómo considera las competencias de los colaboradores en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera el cumplimiento de funciones en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
<b>EFFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Eficiencia</b>						
13	¿Cómo considera las habilidades de los trabajadores en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera las capacidades con las que cuentan los colaboradores en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo considera el uso de los recursos en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
<b>Eficacia</b>						
16	¿Cómo considera el servicio brindado en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera el cumplimiento de objetivos en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
<b>Flexibilidad</b>						
18	¿Cómo considera la adaptabilidad en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo considera la delegación de funciones en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo considera la adaptación a los cambios en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
<b>Procesos internos</b>						
21	¿Cómo considera la cultura organizacional en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo considera los procesos operativos en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo considera la comunicación horizontal en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo considera el crecimiento y desarrollo de los trabajadores en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5

**"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"**



### Validez del Instrumento

ANEXO N°.....

### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: BUREACRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO, 2023.

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: LICENCIADO SANTO TONAS AGUILAR PINTO
- PROFESIÓN : ADMINISTRADOR
- CARGO ACTUAL : DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 45$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (  $C \geq 75\% = 0.75$  )
- b. Desaprobado (  $C < 75\% = 0.75$  )

Lugar y fecha:.....

  
 Firma del experto  
 DNI N° 0.229.19.95  
 N° celular: 951553033

Evidencias del recojo de datos









### Validez del instrumento

ANEXO N° .....

#### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: BUROCRACIA Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO - 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: SANTOTOMAS LICÍNACO AGUILAR PINTO
- PROFESIÓN: ADMINISTRADOR
- CARGO ACTUAL: DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan, Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y orizano Lincoln(2015, p.217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \dots 45 \dots$

#### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: 09 de abril de 2024

  
Firma del experto  
DNI N° 2281995  
N° celular: 951553033



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 21-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Cristaldo Etcheverry Cáceres Coanqui  
Dirección: Jr. Aurelio Cornejo N° 320  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 48423333  
Teléfono: 958245546 email: Cristaldo.agp.uancv@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Facultad de ciencias Administrativas  
Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública  
Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Administración y Gestión pública  
Asesor: Dr. Roberto Payé Colquhuanca

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:  
Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: Burocracia y efectividad organizacional en el programa de apoyo al desarrollo rural andino del gobierno regional Puno-2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Burocracia y efectividad organizacional

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?  
2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.  
<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

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

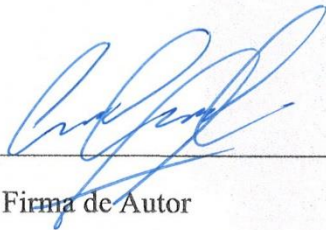
La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909 - UNESCO)

  
Firma de Autor



huella digital

21-08-2024

Fecha