



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Betsy del Rosario Mejia Sánchez

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

PERÚ – 2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Betsy del Rosario Mejía Sánchez, cuyo título es: "Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018".

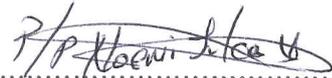
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (dieciséis).

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de agosto del 2018



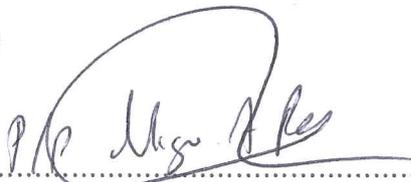
Dr. Sebastián Sánchez Díaz

PRESIDENTE



Dra. Maritza Guzmán Meza

SECRETARIO

Dra. Jessica Palacios Garay

VOCAL




Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC




Aprobó

Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

Especialmente a mis padres, los cimientos de mi formación profesional, quienes me brindan su apoyo incondicional a través del tiempo.

A mis hermanos, por ser mi fuente de inspiración para alcanzar mis metas y objetivos como profesional.

A mi institución y al equipo de docentes, por su esfuerzo y dedicación para guiarnos por el camino del conocimiento.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por habernos dado la oportunidad de concluir el programa, a través del cual adquirimos nuevos conocimientos y experiencias con nuevos profesionales y amigos.

A todos los docentes de la escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo, por sus valiosas enseñanzas y permanente orientación en los estudios de la tesis.

A la Dra. Jessica Palacios Garay, asesora de la presente tesis, por haber compartido sus conocimientos.

Declaración de Autoría

Yo, Betsy Del Rosario Mejia Sánchez, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos en la Municipalidad de Paramonga, 2018, presentado en 139 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestra en Gestión pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de Julio de 2018


.....
Firma

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Se realiza la presentación de la tesis titulada: Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018, cuyo objetivo general fue establecer la influencia Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018, en la que se planteó la investigación cuyos resultados puedan ser inferirles hacia poblaciones con características similares.

El trabajo presenta en el primer capítulo la fundamentación científico técnica y humanística de la variable, los antecedentes, la justificación, el planteamiento del problema, hipótesis e hipótesis a las que se desean arribar en la investigación. En el segundo capítulo presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	45
1.5. Justificación del estudio	46
1.6. Hipótesis	47
1.7. Objetivos	48
II. MÉTODO	50
2.1. Diseño de investigación	51
2.2. Variables, operacionalización	52
2.3. Población y muestra	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.5. Método de análisis de datos	58
2.6. Aspectos éticos	58
III. RESULTADOS	59
IV. DISCUSIÓN	88
V. CONCLUSIONES	93
VI. RECOMENDACIONES	96
VIII. REFERENCIAS	98
ANEXOS	105

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Diferencia entre visión tradicional y por procesos (Propia)	39
Tabla 2	Operacionalización de la variable trabajo cooperativo.	53
Tabla 3	Operacionalización de la variable gestión por procesos	54
Tabla 4	Validez de contenido del instrumento del trabajo cooperativo	57
Tabla 5	Confiabilidad de instrumento de trabajo cooperativo- alfa de Cronbach	57
Tabla 6	Confiabilidad de instrumento de gestión por procesos - alfa de Cronbach	57
Tabla 7	Escalas y baremos de la variable trabajo cooperativo	57
Tabla 8	Escalas y baremos de la variable gestión por procesos	58
Tabla 9	Distribución de niveles de trabajo en equipo	60
Tabla 10	Niveles de la dimensión valoraciones generales del trabajo en equipo	61
Tabla 11	Niveles de la dimensión valoraciones de la organización	62
Tabla 12	Niveles de dimensión valoraciones sobre el funcionamiento de los grupos de trabajo	63
Tabla 13	Niveles de la variable gestión por procesos	64
Tabla 14	Niveles de la dimensión integración de la gestión de procesos en la organización	65
Tabla 15	Distribución de niveles de representación visual de los procesos	66
Tabla 16	Distribución de niveles de gestión estratégica de procesos	67
Tabla 17	Distribución de niveles de optimización de procesos	68
Tabla 18	Distribución de niveles de excelencia operacional	69
Tabla 19	Distribución de niveles de trabajo en equipo y gestión por procesos	70
Tabla 20	Distribución de niveles de integración de la gestión de procesos en la organización	70
Tabla 21	Distribución de niveles de trabajo en equipo y representación visual de los procesos	71
Tabla 22	Distribución de niveles de trabajo en equipo y gestión estratégica de procesos	71

Tabla 23	Distribución de niveles de trabajo en equipo y optimización de procesos	72
Tabla 24	Distribución de niveles de trabajo en equipo y excelencia operacional	72
Tabla 25	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018	73
Tabla 26	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo incide en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018	74
Tabla 27	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018	74
Tabla 28	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018	75
Tabla 29	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización	76
Tabla 30	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización	76
Tabla 31	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización	77
Tabla 32	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización	77
Tabla 33	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la representación visual de los procesos	78

Tabla 34	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo incide en la integración de la representación visual de los procesos en la organización	78
Tabla 35	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la representación visual de los procesos en la organización	79
Tabla 36	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la representación visual de los procesos en la organización	79
Tabla 37	Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización	80
Tabla 38	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización	81
Tabla 39	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica el aprendizaje organizacional en las habilidades técnicas del personal.	81
Tabla 40	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización	82
Tabla 41	Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización	83
Tabla 42	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización	83
Tabla 43	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018	84
Tabla 44	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización	84

Tabla 45	Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos	85
Tabla 46	Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos en la organización	85
Tabla 47	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos	86
Tabla 48	Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos	86

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Mapa de procesos (Gestion-Calidad.com, 2016)	36
Figura 2	Esquema gestión por procesos (Hitpass, 2013)	37
Figura 3	Cadena de valor (Porter, 1986)	40
Figura 4	Diagrama del diseño correlacional causal	52
Figura 5	Distribución en niveles de trabajo en equipo	60
Figura 6	Distribución en niveles de dimensión valoraciones generales del trabajo en equipo	61
Figura 7	Distribución en niveles de la dimensión valoraciones de la organización	62
Figura 8	Distribución en niveles de dimensión valoraciones sobre el funcionamiento de los grupos de trabajo	63
Figura 9	Distribución en niveles de la gestión por procesos	64
Figura 10	Distribución en niveles de la dimensión integración de la gestión de procesos en la organización	65
Figura 11	Distribución en niveles representación visual de los procesos	66
Figura 12	Distribución en niveles gestión estratégica de procesos	67
Figura 13	Distribución en niveles optimización de procesos	68
Figura 14	Distribución en niveles excelencia operacional	69

Resumen

La investigación tuvo como título trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018, cuyo objetivo general fue establecer la influencia del trabajo cooperativo en la gestión de procesos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

Asimismo, en cuanto al método de la investigación que se trabajo fue el hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, con un nivel explicativo, utilizando un diseño no experimental correlacional causal transversal, se contó con una población muestral de 119 trabajadores de la Municipalidad de Paramonga. Se utilizaron dos instrumentos para medir las variables fueron cuestionarios validados por juicios de expertos y la fiabilidad con el Alfa de Cronbach.

Se llegaron a los siguientes resultados, en cuanto al análisis descriptivo, se observó que el nivel de trabajo en equipo es medio, el 9.2% presenta un nivel adecuado de gestión por procesos, el 22.7% presenta un nivel regular y el 16.8% presenta un nivel inadecuado; mientras tanto, si el trabajo en equipo es de nivel bajo, el 5.9% presenta un nivel adecuado de gestión por procesos, el 27.7% presenta un nivel regular y el 16.8% presenta nivel inadecuado; y si el nivel de trabajo en equipo es de nivel alto, el 1.7% presenta un nivel regular y el 4.2% presenta un nivel inadecuado de gestión por procesos. Referente al análisis inferencial se concluye que el trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos

Palabras clave: trabajo cooperativo, gestión por procesos, trabajadores.

Abstract

The research was entitled cooperative work and its influence on the process management of the Municipality of Paramonga, whose general objective was to establish the influence of cooperative work in the management of processes of the workers of the District Municipality of Paramonga.

Likewise with regard to the research method that was worked on, the hypothetical deductive, under a quantitative approach, the type of research was basic with an explanatory level, using a cross-causal causal non-experimental design with a sample population of 119 workers. the Municipality of Paramonga. Two instruments were used to measure the variables were questionnaires validated by expert judgments and reliability with Cronbach's Alpha.

The following results were obtained in terms of the descriptive analysis, it was observed that the level of teamwork is medium, 9.2% presents an adequate level of management by processes, 22.7% presents a regular level and 16.8% presents an inadequate level; meanwhile, if the team work is of low level, 5.9% presents an adequate level of management by processes, 27.7% presents a regular level and 16.8% presents an inadequate level and if the level of teamwork is of a level high, 1.7% presents a regular level and 4.2% presents an inadequate level of management by processes. Regarding the inferential analysis, it is concluded that cooperative work influences the process management of the Municipality of Paramonga, 2018; due to the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and explains 34.7% of the dependent variable management by processes

Keywords: cooperative work, process management, workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente las instituciones públicas prestan menos atención a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, ello debido a la falta de una estrategia de trabajo de las mismas; en el presente trabajo, se desarrollará el tema “Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos en la Municipalidad de Paramonga, 2018”.

La Municipalidad Distrital de Paramonga, es una Institución Edil que pertenece a la Provincia de Barranca, Departamento de Lima, cuya misión es representar a todos los vecinos Paramonguinos sin distinción alguna, convirtiendo la voluntad ciudadana en actos efectivos de gestión. Y, sobre esta base convoca un Pacto Local con las entidades públicas, privadas y sociales del Distrito. Dentro de la problemática encontrada en la entidad puedo señalar, el de la insatisfacción de los administrados, quienes acuden a la entidad a fin de poder solucionar un sinnúmero de problemas que les aquejan y que deberían de ser resueltos por las autoridades competentes.

Estos problemas, ocurren por diversos factores, que van desde la falta de capacitación de los colaboradores, hasta la falta de una estrategia adecuada por parte de la entidad edil. Las causas que ocasionan el problema identificado, a mi parecer está orientado hacia la desidia por parte de la autoridad competente, la falta de interés hacia una correcta capacitación de los colaboradores y sobre todo una estrategia que brinde una mejora en la atención de los administrados.

Al respecto, sobre Integración de la gestión de procesos en la Organización, Salazar (2016) cita a Bravo (2013, p.227), define que el “El objetivo de esta fase es diseñar, realizar y formalizar el cambio necesario en los procesos, culminando en que efectivamente arraigue la nueva forma de hacer las cosas, se basa en prácticas de mejorar los procesos, rediseñar los procesos, elaborar el procedimiento e implantar el procedimiento”.

De no optarse por una solución se acrecentará la desconfianza en las autoridades electas, y se evidenciará en la ineficiencia e ineficacia de los colaboradores de la Municipalidad de Paramonga.

El presente trabajo pretende determinar la influencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Pérez (2016) en su investigación titulada *El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los trabajadores de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos*, Ambato, Ecuador, tuvo como objetivo analizar la incidencia del trabajo colaborativo en el aprendizaje estratégico de los trabajadores de tercer curso de bachillerato ciencias de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos. La investigación fue exploratoria, descriptiva y correlacional, con una población de 124 docentes, bajo la teoría de Johnson, Johnson y Holubec (1999) para el trabajo cooperativo. Se concluyó en el análisis descriptivo que el 23% se encuentra en un nivel bajo en el aprendizaje cooperativo, el 29% en un nivel medio y en un nivel alto 48%. Se ha fundamentado teóricamente la relación directa que existe entre el trabajo colaborativo docente y el aprendizaje estratégico desde lo filosófico, epistemológico, socio-pedagógico y legal. Los docentes no utilizan siempre en su gestión de enseñanza la estrategia de trabajar en equipo designando roles diferentes a los estudiantes para potenciar el liderazgo estudiantil, así como la optimización de las herramientas tecnológicas, requerimiento fundamental para desarrollar las destrezas con criterio de desempeño, las habilidades cognitivas, psicomotoras y afectivas que fomentan la investigación e interaprendizaje.

Hernández (2015) en su tesis titulada *Influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. La investigación tuvo como objetivo general determinara la influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia. La tesis fue de tipo descriptivo de corte transversal, de diseño no experimental, el universo estuvo conformado por 160 trabajadores del banco, a quienes se les aplicó un cuestionario de 24 y 21 preguntas respectivamente. Luego de los resultados se arribó a la siguiente conclusión: existe una influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia. La tesis es similar a la presente investigación porque presenta la variable gestión por procesos, utilizando el mismo cuestionario y el mismo autor base Pérez (2012), en cuanto a los resultados descriptivos fueron 22% en un nivel alto, en un nivel medio 16% y 52% en un alto de la gestión por procesos.

Domínguez (2015), en su investigación sobre *Gestión por procesos y su influencia en la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador*. Universidad Panamericana de Cuenca, planteó como objetivo general verificar la influencia de Gestión por procesos en la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador. Para la investigación empleó el diseño de investigación descriptivo correlacional. La muestra estuvo formada por 150 entre trabajadores del Banco de Desarrollo. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario graduado en la escala polinómica. Los resultados descriptivos fueron que la gestión por procesos se encuentra en un nivel alto con un 67%, un nivel medio 13% y un nivel bajo 20%. La investigación se basó en la teoría de Martínez (2015). Arribó a la siguiente conclusión: existe una alta correlación ($\rho=0,987$) entre gestión por procesos y la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador. Asimismo, el nivel de gestión por procesos alcanzó el 58% en el nivel alto. Esta investigación contiene la variable gestión por procesos, la cual es similar a la variable del presente estudio y es muy valioso su aporte.

Avendaño (2014) en su trabajo de tesis "*Gestión curricular como proceso de mejora mediante el trabajo colaborativo*", aplicó como instrumento la encuesta a una muestra de 26 docentes, concluyendo que: La gestión directiva implica generar estrategias de trabajo colaborativo con los docentes para repensar cómo abordar el problema. Trabajar en forma colaborativa significa situarse en la gestión pedagógica, trazar metas comunes, discutir y dialogar los pasos que deben darse para resolver aquello que limite los logros. Esto obligó a generar espacios para que los docentes discutan y analicen la pertinencia de los 118 contenidos que se están enseñando en el aula. Fue necesario propiciar espacios para que los docentes trabajaran de manera interdisciplinaria y además lograran ponerse de acuerdo para que sus asignaturas se complementen. La gestión directiva implica trabajar con los docentes para que comprendan las estrategias de aprendizaje que tiene el estudiante, es decir, cómo construye su aprendizaje el alumno y a partir de ese saber pueda generar estrategias didácticas que lo sitúen como docente facilitador del aprendizaje. Los resultados descriptivos de la investigación fueron 32% nivel alto, 33% nivel medio y 35% nivel bajo sobre la variable trabajo colaborativo. En la prueba de hipótesis el p valor fue menor a 0,05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Guachamín (2014) en su investigación "Propuesta de un modelo de gestión por proceso de los servicios de tecnologías de la información de la dirección de desarrollo

tecnológico”, tuvo por objetivo diseñar un modelo de gestión integral que considere los aspectos administrativos y un modelo operativo que mejore el servicio de la tecnología de la información. Para ello analizó la situación actual de la Dirección Metropolitana de Desarrollo Tecnológico de la Movilidad, bajo el contexto de Secretaría de Movilidad mediante entrevistas y encuestas a directivos, compañeros y equipo de trabajo, sobre la necesidad de utilizar normas y estándares en los procesos actuales de la tecnología de la información. Concluyo que: en la actualidad no existe una planificación estratégica con su respectivo planteamiento de misión, visión y procedimientos. Al analizar el nivel de madurez de TI con COBIT como proveedor de servicios de TI se puede decir que el grado de madurez de los servicios entregados se encuentra en un nivel uno, es decir en fase inicial, pues la planeación y organización, la adquisición e implementación, la entrega y soporte, y mejora continua están presentes, pero no se administran ni gestionan por lo que se confirma claramente la necesidad de establecer estándares de trabajo y un marco de referencia de gestión por procesos de los servicios de TI adecuada. Existe un cierto nivel de conformidad por parte de los usuarios respecto de los servicios prestados por la DMDTM, pero se han evidenciado falencias que pueden y deben ser mejorados como el tiempo de respuesta, la eficacia, entre otros.

Alvarado, Beltrán, Gamboa, C, Gamboa, F, Escobar, Espinosa y Martínez (2013) en su investigación titulada *Estado del arte sobre el concepto de trabajo colaborativo en el marco del desarrollo de habilidades de lenguaje con proyección social*, Colombia, tuvieron como objetivo realizar un estado del arte sobre el concepto de trabajo cooperativo a partir de teorías clásicas e investigaciones enmarcadas en lo social y cognitivo, realizadas durante los últimos diez años, con el fin de diseñar talleres didácticos para el desarrollo de habilidades del lenguaje. Este fue un proyecto de investigación tendiente a la acción. Los métodos teóricos que se tienen en cuenta son: el método histórico y el método lógico. Se concluyó: En Latinoamérica existe muy poco material bibliográfico del trabajo colaborativo y esto motivó a realizar una profundización para futuras aplicaciones, además esta búsqueda hace evidente que los mejores trabajos se encuentran elaborados en otras lenguas, haciendo necesario que se desarrolle este tipo de investigaciones en Colombia. Por otro lado, con el diseño de los talleres se evidenció la dificultad de cumplir con los requisitos que hacen que el trabajo colaborativo sea riguroso y además en otro aspecto, una herramienta eficaz en la potenciación de habilidades sociales. En cuanto a la función del desarrollo de habilidades del lenguaje se demostró que la mayoría de estos talleres son complejos en su medición dado

que la oralidad, la lectura, la producción textual, no son aspectos totalmente cuantificables. La teoría que se tomó en cuenta en la investigación fue la de Johnson y Johnson para la variable trabajo cooperativo, los resultados descriptivos fueron de 34% el nivel bajo, el nivel medio de 46% y el nivel alto 20%.

Antecedentes nacionales

Ávila (2018) realizó la investigación titulada *Influencia del clima social laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima-2017*, tuvo como objetivo general determinar la Influencia del clima social laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima-2017. La población de la investigación fueron 120 trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima. Para la obtención de datos se utilizaron las variables: clima social laboral y gestión por procesos. El procesamiento de los datos se hizo utilizando el software SPSS22. El método empleado en la investigación es de tipo básico y de diseño no experimental, de corte transversal. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación causal mediante la regresión logística, llegando a la conclusión general el clima social laboral influye en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima-2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 62.9% de la variable dependiente Gestión por procesos. El clima social laboral influye en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del cercado de Lima-2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 62.9% de la variable dependiente Gestión por procesos. En el análisis descriptivo se presentaron los niveles de Gestión por procesos y se tiene que el 19.2% percibe un nivel inadecuado, el 10.8% un nivel regular y 70% un nivel adecuado.

Gutierrez (2017) en su tesis titulada *Diseño de un modelo de gestión por procesos y su influencia en la dirección estratégica de la empresa Ponci Plus S.A.C., Trujillo 2017*, tuvo como objetivo diseñar un Modelo de Gestión por procesos que le permita a la empresa Ponci Plus SAC determinar los lineamientos que conlleven a la mejora en su direccionamiento estratégico. La investigación fue pre-experimental, la muestra estuvo constituida por todo el personal que labora en Ponci Plus S.A.C. Se concluyó: Se determinó que el Modelo de Gestión por Procesos influye positivamente en el direccionamiento estratégico de la empresa Ponci Plus S.A.C., comprobándose la hipótesis planteada. Del análisis de la situación actual de la empresa Ponci Plus S.A.C. se evidenció que los procesos no se encontraban estandarizados y generaban una debilidad, al cumplimiento de los

objetivos estratégicos organizacionales. Se identificaron los procesos que generan valor en la empresa, priorizando los procesos operativos de diseño, impresión y producción. Se diseñó el modelo de gestión por procesos, considerando la identificación de los procesos clave, descripción, mapeado y documentación respectiva con sus Fichas de procesos que registra cada una de las dimensiones de su composición, dicha investigación se trabajó bajo la teoría de Martínez (2015) para la gestión por procesos. Al implementar el modelo de gestión por procesos en la empresa Ponci Plus S.A.C. se estima obtener resultados satisfactorios en los indicadores de Cumplimiento de objetivos estratégicos de 0% a 21%, en Productividad de 6% a 12%, en Capacidad de respuesta de 5% a 14%, en Notoriedad de marca de 50% a 60% y en Satisfacción del Cliente de 20% a 30%. Se evaluó el impacto económico del modelo de gestión por procesos en el direccionamiento estratégico de la empresa, a través del VAN, TIR y B/C, obteniéndose valores de S/. 118, 077.80, 95.34% y 2.50 para cada indicador respectivamente. Lo cual concluye que esta propuesta es rentable para la empresa Ponci Plus S.A.C.

Sánchez (2017) en su tesis titulada *Gestión por procesos en la mejora del proceso comercial de la empresa brumoda S.A.C. – Lima, 2017*, tuvo como objetivo demostrar en qué medida la Gestión por procesos mejora el proceso de comercial. Se consideró como población, el total de 15 Órdenes de compras correspondiente al mes de Enero a Julio del 2017 del área comercial y debido que se realizó la comparación de las medias entre una pre prueba y una post prueba de un grupo en dos momentos diferentes se optó por utilizar la prueba t-Student. El método de estudio aplicado fue el hipotético-deductivo. Las técnicas de datos utilizadas fueron la observación y ficha de observación, los cuales se analizaron con un método de análisis de enfoque cuantitativo. Se concluyó que el tiempo de atención al cliente para el proceso de comercial en la empresa Brumoda S.A.C. sin gestión por procesos es de 32hrs. y con la implementación gestión por procesos es de 22 hrs. en la suma de tiempos de procesos para los 15 clientes corporativos. En consecuencia, se produce un aumento de 69%, por lo tanto, implementar gestión por procesos influye favorablemente en el tiempo de atención gestión del proceso comercial de la empresa Brumoda S.A.C., implementar la gestión por procesos influye favorablemente en el ciclo total del proceso de comercial de la empresa Brumoda S.A.C., implementar la gestión por procesos influye favorablemente en el costo promedio del proceso de comercial de la empresa Brumoda S.A.C. y la implementación de la gestión por procesos mejoro favorablemente el proceso comercial de la empresa Brumoda S.A.C. Se concluyó en la estadística descriptiva que la

gestión por proceso se encontraba en un nivel medio con un 67% percibida por los trabajadores de la empresa un nivel bajo por 12% y un nivel alto 21% se trabajó en base a la teoría de Pérez (2012) referente a la gestión por procesos coincidiendo con la teoría utilizada en la presente investigación.

Valenzuela (2017) en su trabajo de investigación “*Gestión por procesos y clima social laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil de Lima 2017*” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión por procesos y el clima social laboral de los trabajadores del INDECI. Conforma su muestra con los trabajadores de los 3 turnos; mañana, tarde y noche, con un total de 150 individuos. Para el estudio utilizo la técnica de la encuesta, como instrumento se aplicó cuestionarios compuestos por preguntas en la escala de respuesta tipo Likert. Tras interpretar los resultados, concluyo de que existe una relación directa y significativa entre la gestión por procesos y el clima social laboral de los trabajadores del INDECI, ya que el nivel de significancia calculado arrojó un valor de $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho Spearman tuvo un valor de 0.502, suficiente condición para aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula.

Fernández (2016) en su tesis titulada *Gestión de procesos y su influencia en la productividad laboral de la empresa Anypsa Corporation S.A., distrito de Comas, año 2016*, tuvo como objetivo conocer la influencia de la gestión de procesos en la Productividad laboral de la empresa ANYPSA Corporation S.A., distrito de Comas, año 2016., la población estuvo conformado por 68 colaboradores, los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario de 20 preguntas, las cuales fueron 10 en alusión a la variable independiente y 10 siguientes a la variable dependiente, los datos fueron procesados mediante el programa SPSS 22; lográndose como resultado de que existe influencia significativa de la Gestión de Procesos en la Productividad Laboral de la empresa ANYPSA Corporation S.A., distrito de Comas, año 2016, los resultados de análisis descriptivos fueron que los 68 encuestados el 22% manifestaron que la gestión por procesos se encuentra en un nivel bajo, en nivel medio el 38% y en un nivel alto el 40%, el estadígrafo que utilizó fue la regresión logística ordinal y tuvo como teoría referente de Pérez (2012) gestión por procesos.

Cárdenas (2015) en su trabajo de tesis *Diseño de gestión por procesos en el sector salud para mejorar la satisfacción de los clientes caso: Centro de Atención Primaria II*

Chillca ESSALUD, se planteó como objetivo principal determinar de qué manera el diseño de gestión por procesos mejora la satisfacción de los clientes del centro de salud de Chillca. Conforma su muestra en 455 pacientes en diversas especialidades y llevo a cabo el tipo de investigación aplicada; dado que observo, describió, analizo, cuantifico e interpreto las distintas situaciones de atención que paso la muestra, antes y después que se aplicó la propuesta de mejora en base a la gestión por procesos. En base al análisis de los resultados concluyo que la propuesta de mejora aplicando la gestión por procesos mejora el nivel de satisfacción en un 15%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas del trabajo cooperativo

Definición del trabajo cooperativo

El trabajo cooperativo se trata de un conjunto de personas que tienen un alto nivel de capacidad operativa de cara al logro de determinados objetivos y a la realización de actividades orientadas a la consecución de los mismos. El trabajo individual y colectivo se realiza con un espíritu de complementación, mediante una adecuada coordinación y articulación de tareas, y en un clima de respeto y confianza mutua altamente satisfactorio. Delors (1997).

El trabajo cooperativo se puede entender como una herramienta fundamental donde se comparte toda clase de conocimientos y habilidades que facilita el control de la información que se manipula en alguna organización.

Para Ferreiro y Calderón (2009) cooperar es compartir experiencias vitales, significativas de cualquier índole y naturaleza. Es trabajar juntos para lograr metas compartidas que coinciden tanto a lo individual como a lo colectivo, y que reporte beneficios a todos los miembros de un grupo. Implica en lograr resultados positivos que involucre a cada uno en lo que hace y que cada quien aporte su talento a la identificación y solución del problema o creación de algo nuevo.

Fathman (1993) definió al trabajo cooperativo como el trabajo en grupo que se estructura cuidadosamente para que todos los sujetos, interactúen, intercambien información y puedan ser evaluados de forma individual por el trabajo realizado y que el trabajo cooperativo pueda contribuir al desarrollo de destrezas sociales, adquirir un mejor conocimiento de los conceptos, mejorar la capacidad de resolución de problemas y perfeccionar las habilidades.

En la antigüedad, los filósofos Griegos tales como Sócrates; formaba grupos pequeños entre sus estudiantes, involucrándolos en diálogos y debates en su famosa clase “El Arte del discurso”.

También en la antigüedad, el pensador Español Quintiliano afirmaba que los estudiantes podían beneficiarse con la enseñanza del uno al otro. Por otro lado su colega, Seneca, promovía el aprendizaje cooperativo a través de la afirmación de que cuando enseñas aprendes dos veces.

En la edad media las organizaciones y gremios acostumbraban a que sus aprendices trabajaran formando pequeños grupos y estos grupos estaban guiados por los más hábiles que trabajaban como maestros. En 1837 el filósofo, educador y promotor del arte Estadounidense Horace Mann, establece en el estado de Massachusetts, el “Common School Movement”, el cual hacia énfasis en el aprendizaje cooperativo, este método fue aplicado y promovido con gran éxito en las escuelas de Estados Unidos por el Coronel Francis Parker, desde 1870 hasta inicios del siglo XX.

Para Johnson y Johnson (1994), la cooperación consistía en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. En una situación cooperativa, los individuos procuran tener resultados que sean beneficiosos para ellos mismos y para todos los demás miembros del grupo, en ese sentido; el aprendizaje cooperativo es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás.

Robledo (2013) señaló que los elementos del trabajo colaborativo son la cooperación, en la cual los estudiantes se apoyan mutuamente, ya que tienen un objetivo en común que lograr, por lo cual comparten responsabilidades. Ante ello, se puede afirmar que

un estudiante tendrá éxito si como grupo logran dicho éxito; la responsabilidad es un elemento clave, ya que las tareas deben ser repartidas. Otro elemento es la comunicación, la cual debe ser fluida para intercambiar información y materiales; pues toda actividad realizada colectivamente, permite que juntos afronten y resuelvan sus problemas, así como al final pueden autoevaluarse, lo cual debe ser periódicamente, identificando lo que se debe mejorar en el futuro.

Características del trabajo cooperativo

El trabajo cooperativo, para poder aplicarlo y desarrollar necesitamos analizar las principales características. Johnson y Johnson (1994) plantearon una serie de elementos del trabajo cooperativo que lo hacen más productivo que los modelos planteados antiguamente: Interdependencia positiva, interacción, responsabilidad individual, habilidades inherentes a pequeños grupos, proceso de grupo y producción de grupo.

Interdependencia positiva.

Es la característica más importante, permite estructurar el aprendizaje cooperativo. La interdependencia positiva se da y está correctamente estructurada cuando los componentes del equipo de trabajo son conscientes de que el éxito de cada cual depende del éxito de los demás; nadie puede alcanzar sus objetivos si no lo alcanzan el resto de los componentes del equipo. Por eso es necesaria la sensibilización de cada uno de sus integrantes del trabajo en equipo. Esto significa que cada miembro realiza una aportación imprescindible y que el esfuerzo de todos es indispensable.

Las metas y tareas comunes, por tanto, deben diseñarse y comunicarse a los estudiantes de tal manera que comprendan que, o andan juntos, o se ahogan juntos.

Para estudiar sólidamente una interdependencia positiva, debemos tener en cuenta: a) los esfuerzos de cada componente son indispensables, y b) cada componente tiene que dar mucho de sí y contribuir con el logro.

Interacción.

El segundo elemento básico del trabajo cooperativo que señala Johnson y Johnson es promover la interacción, entre los elementos del grupo, preferiblemente, cara a cara. Cada estudiante del grupo se interrelaciona con los demás y se traza una meta para llevar a cabo

con éxito su tarea individual, que sus compañeros del grupo alcancen exitosamente sus tareas individuales. Para ello deben compartir recursos, darles todo el soporte y ayuda precisa.

Existen actividades cognitivas y dinámicas interpersonales que tan solo se pueden dar cuando los estudiantes promueven entre ellos su propio aprendizaje. Ello, incluye explicaciones orales, asesoría individual con relación a cómo resolver problemas, explicar un determinado concepto o conocimiento a los demás, asegurándose de que lo han entendido, discutir los conceptos relacionados con aquello en lo que se está trabajando y como el aprendizaje significativo alcanzado tiene relación a sus necesidades e intereses.

Cada una de estas actividades se pueden estructurar en procedimientos de grupo con lo que queda asegurado que los grupos cooperativos son un sistema académico de soporte, así como un sistema personal de soporte. Esta promoción de las relaciones personales, cara a cara, de los componentes del grupo los lleva a asumir un compromiso entre todos a la vez para que promueva el éxito de una tarea común.

Responsabilidad individual.

Cada persona es responsable de su trabajo y debe rendir cuentas al grupo del desarrollo de éste. Para ello es imprescindible que las aportaciones de cada individuo sean relevantes para lograr el objetivo final y que sean conocidas por todos/as. Para que cada persona se sienta responsable y el grupo la perciba como tal, es conveniente trabajar en pequeño grupo, donde se realizan controles individuales al finalizar el trabajo y otros de tipo oral a lo largo del proceso, en los que cada estudiante presenta su trabajo y el del grupo. También es una buena estrategia la observación de los grupos para controlar las aportaciones individuales al trabajo común, la asignación del papel de controlador/a a una persona del grupo que se encargue de comprobar que todo el mundo entiende y aprende a medida que el trabajo va realizándose, y conseguir que el alumnado enseñe a otros/as lo que ha aprendido.

El propósito de los grupos de trabajo cooperativo será que cada miembro crezca de una manera igual, es decir apoyándose los unos a los otros. Los estudiantes que aprenden juntos; son individualmente, mucho más competentes que los que aprenden individualmente, que a veces se tornan egoístas.

Habilidades inherentes a pequeños grupos.

Se trata de conseguir que el alumnado conozca y confíe en las otras personas, que se comunique de manera correcta y sin ambigüedades, que acepte el apoyo que se le ofrece y que, a su vez, ayude a los/as demás y resuelva los conflictos de forma constructiva.

Estas destrezas que son imprescindibles para lograr el éxito en el trabajo cooperativo no se adquieren por ciencia infusa, sino que se enseñan, se premian, se corrigen y se aprenden.

Proceso de grupo.

El proceso de grupo existe cuando los componentes del grupo discuten como van alcanzado sus objetivos y que efectividad tiene su relación de trabajo con todos y cada uno de los participantes.

La interacción didáctica en el proceso de grupo debe contemplar; charlas, debates, todo aquello que permita la comprensión de conceptos. Esto enriquecerá la experiencia y el aprendizaje de los involucrados y permitirá poner en práctica en su vida diaria lo que han aprendido.

Producción de grupo.

Es una característica importante que debemos considerar porque al realizar un trabajo siempre señalamos productos. Debemos planificar cuidadosamente qué se les pedirá como resultado de su labor encomendada y en qué consistirá, y como se evaluará teniendo en cuenta los criterios señalados. Lo que produzca el grupo puede ser desde un simple mapa conceptual, texto, trabajo monográfico, un ordenador visual, resúmenes, cuadros comparativos, etc.

Estos elementos tan importantes del trabajo cooperativo aparecen cuando funciona el trabajo en equipo. En el desarrollo del programa del trabajo cooperativo y su influencia en el desarrollo de habilidades sociales, se va afianzar estas características con el fin de que los estudiantes se sensibilicen en cada una de ellas, logrando de esta manera que se vean reflejadas en su convivencia diaria y que los conlleve a la integración, cohesión, desterrando egoísmos y prejuicios inherentes en cada uno de nosotros.

Fundamentos teóricos del aprendizaje cooperativo

La investigación en el aprendizaje cooperativo ha sido guiada, por lo menos, por tres teorías generales:

Teoría de la interdependencia social.

Kurt Koffka, indicó que la teoría que más influye en el aprendizaje cooperativo es la que se enfoca a la interdependencia social. En términos generales propuso que los grupos eran un todo dinámico en el que la interdependencia entre sus miembros variaba. A principios del siglo XX, Kurt Koffka sugirió que los grupos eran conjuntos dinámicos cuyos miembros poseían la propiedad de una interdependencia variable.

Entre los años veinte y treinta, Kurt Lewin refinó esta idea al sugerir que la esencia de un grupo es la interdependencia entre sus miembros, la cual es creada por la existencia de objetivos comunes que da como resultado, que un grupo sea un “todo dinámico” que funciona de manera tal, que cualquier cambio en el estado de cualquiera de sus miembros o subgrupo, afecta el estado de cualquier otro miembro o subgrupo. Así mismo, un estado de tensión intrínseco entre los miembros del grupo motiva el movimiento hacia el cumplimiento de los objetivos comunes.

Teoría del desarrollo cognitivo.

Se fundamenta en los trabajos realizados por, Piaget, Vigostky y otros teóricos. Para Piaget, cuando los individuos cooperan en el medio se genera de manera natural un conflicto sociocognitivo, que por consecuencia crea un desequilibrio, que a su vez sirve para estimular el desarrollo cognitivo. Para Piaget, la cooperación es el esfuerzo que se hace para alcanzar objetivos comunes, mientras se coordinan los propios sentimientos y puntos de vista con la conciencia de la existencia de los sentimientos y puntos de vista de los demás. Esta perspectiva se basa en las aportaciones de Piaget (1950), Vigotsky (1978) y de Johnson y Johnson (1979).

Vigotsky sostuvo que las funciones y logros distintivamente humanos se originan en las relaciones que se establecen; el funcionamiento psíquico ocurre gracias a la internalización y transformación de los logros de un grupo. Un concepto clave de Vigotsky es el de la “zona de desarrollo próximo” (ZDP), que se refiere a aquella situación entendida

como, lo que un alumno puede hacer solo, y lo que puede lograr cuando trabaja con la guía de instructores o en colaboración con sus pares más capaces.

Johnson y Johnson sostuvieron que enfrentarse a puntos de vista opuestos, crea incertidumbre o conflicto conceptual, lo cual provoca una reconceptualización y una búsqueda de información, mismas que dan como resultado una conclusión más refinada y razonada.

Teoría del desarrollo conductista.

Sustentada por algunos investigadores como Pavlov, Watson, Thorndike y Skinner. Ellos señalaron que el aprendizaje depende de las conexiones que se establecen entre estímulos y respuestas. También se interesaron por comprender de qué manera se podría asegurar que dichas conexiones fueran más estables para favorecer la perdurabilidad del aprendizaje. Según Johnson y Johnson (1979) y recientemente Slavin (1980), han hecho énfasis en la necesidad de recompensar a los grupos para motivar a la gente para que aprendan en grupos de aprendizaje cooperativo.

Para Johnson y Johnson (1984) la investigación ha sido muy numerosa y ha probado muy claramente, varias cosas, acerca de la importancia de la cooperación durante los esfuerzos por aprender, como los siguientes aspectos:

La efectividad del aprendizaje cooperativo ha sido confirmada por igual, por la investigación teórica y la demostración práctica.

Se puede usar el aprendizaje cooperativo con cierta confianza en cada nivel de grado, en cada asignatura y con cualquier tarea.

La cooperación es un esfuerzo humano genérico que afecta simultáneamente a muchos resultados diferentes de la enseñanza. El aprendizaje cooperativo es un cambio de paradigma que se observa en la enseñanza.

Estas teorías han permitido a los pedagogos que se vayan familiarizando poco a poco con el tema y de esta manera poder practicarlo en los salones de clase, permitiendo a los estudiantes trabajar en forma diferente a lo tradicional.

La puesta en práctica de la clase cooperativa

Johnson y Johnson (1994) indicaron que; para llevar a cabo una tarea, los alumnos generalmente deben tomar notas precisas y detalladas, resumir periódicamente lo que están aprendiendo en el curso de la clase, leer el material asignado y escribir redacciones. Con el fin de que realicen todas estas actividades en forma cooperativa, el docente puede emplear los siguientes métodos: a) tomar notas en pares; b) hacer resúmenes juntos con el compañero; c) leer y explicar en pares; d) redactar y corregir en pares; e) ejercitar/repasar la lección en pares; f) resolver problemas matemáticos en pares; g) debates escolares; y, h) investigaciones en grupos.

Modelos de trabajo cooperativo

Tutoría entre iguales.

Es una técnica de trabajo cooperativo que consiste en emparejar alumnado con diferentes niveles de conocimientos y competencias para lograr una finalidad conocida concreta y compartida. Es una relación desigual en la que una de las personas es la tutora y la otra, el tutorando.

Enseñanza recíproca.

Como su nombre indica, el objetivo que se pretende conseguir es que cada persona enseñe a otra y, a su vez, aprenda de ésta. Se trata de nuevo de grupos heterogéneos en los que es fundamental para la realización de la tarea final que cada persona complete el apartado que le corresponde.

Puzzle, mosaico o rompecabezas.

Cada miembro del grupo posee una parte de la información necesaria para completar la tarea, se convierte en “especialista” en un parte del tema. Se trata de compartir con el resto estos conocimientos de forma que, con las aportaciones de todas las personas, se complete el trabajo.

Juegos de rol.

Dentro de esta propuesta hay una gran variedad de posibles puestas en práctica. La más común es aquélla en la que se divide la clase en dos grupos aleatorios para manifestar que se está a favor o en contra de determinada medida polémica tanto de carácter escolar como

social. En grupos, defensores y detractores deberán elaborar un listado de las opiniones que aparecen en éste manteniendo siempre el punto de vista que se les ha sido asignado, independientemente de sus propias ideas.

A continuación se debate y se recogen las ideas contrarias. En el grupo pequeño se trata de encontrar argumentos en contra.

Se vuelven a debatir y a rebatir los puntos de vista contrarios y suele haber una tercera fase en la que cada persona interviene ya desde su punto de vista personal.

Grupos de investigación.

Se sugiere un tema general sobre el que se ha de elaborar un trabajo y cada miembro del grupo elige un subtema sobre el que trabajar con la aprobación del resto. Se forman los grupos, se organiza la tarea y se realiza el trabajo. Posteriormente se aprueba o se modifica antes de la puesta en común en el gran grupo.

Propuestas de trabajo cooperativo en el aula

Coelho (1998) plantea la necesidad de organizar el trabajo escolar basándose en estos planteamientos de trabajo cooperativo si el verdadero objetivo es la integración de todo el alumnado y si se desea que esa integración sea plena.

La autora asegura que el hecho de que todos los miembros del grupo compartan los mismos objetivos hace posible que se desarrolle una identidad compartida y un mismo propósito y además favorece la interacción interpersonal positiva. Por otra parte, el contacto frecuente, de apoyo mutuo y significativo que exige el trabajo cooperativo sirve para que los alumnos y alumnas se perciban de un modo no estereotipado.

Las propuestas de trabajo que plantea están vinculadas a los modelos que se han presentado anteriormente. A continuación se presentan algunas:

Entrevistas.

Procedimientos: 1) Distribuir la clase en grupos cooperativos de cuatro, 2) Organizar el grupo en dos parejas, 3) Individualmente cuentan al resto los resultados de sus entrevistas, 4) Presentan su entrevista al azar al resto del grupo.

Torbellinos de ideas.

Procedimientos: 1) Se asigna un tema a debate y se especifica exactamente lo que se espera conseguir (un listado de objetivos); 2) Se establece un tiempo limitado, 3) Se ponen en común las ideas que han aparecido y se toma nota de las de todos los grupos.

Proyectos de trabajo cooperativo.

Procedimientos: 1) Se negocia un posible tema de investigación; 2) En grupos informales, el alumnado formula preguntas (torbellino de ideas) sobre el tema general de toda la clase. Se recogen las preguntas por sub-temas; 3) El alumnado se organiza según los sub-temas; 4) Se organiza un comité con un representante de cada grupo con el que el profesor/a se reúne al principio y al final de cada sesión para coordinar tareas y tiempos; 5) El alumnado, en los grupos, organiza las sub-tareas que corresponde a cada miembro o parejas; 6) El alumnado busca la información con ayuda del profesor/a; 7) El alumnado sintetiza la información y prepara una presentación en el grupo; 8) Cada grupo presenta la información a la clase.

Actividades mosaico

Procedimientos: 1) Se organiza el alumnado en grupos habituales, con los que ya haya trabajado anteriormente; 2) Se asigna una tarea diferente, parte de un todo común, a cada persona. Todos los grupos trabajan sobre el mismo tema; 3) Se reagrupa al alumnado en grupos de expertos según la tarea que les ha tocado. Se les proporciona ayuda a través de guiones, se les anima a trabajar todos juntos, a compartir la información y elaborar tareas o actividades comunes; 4) El alumnado vuelve a sus grupos de origen para compartir la información recabada. Se sintetiza ésta a través de la discusión y el debate. Todo el mundo es responsable de su tema y de aprender lo que los/as demás aportan; 4) Se asigna una tarea o un problema que exija el conocimiento de toda la información.

Dimensiones del trabajo cooperativo

Dimensión 1: Generalidades sobre el trabajo en grupo

García, González y Mérida (2012) Son aspectos que no deben faltar en todo grupo de trabajo cómo la concepción de trabajo grupal que se encarga de clarificar las significados y representaciones mentales que los trabajadores tiene con respecto al trabajo en conjunto; asimismo la exploración de ideas concernientes al apoyo que otorga trabajar en grupo para

su desarrollo social, académico y cognitivo, así como la utilidad del trabajo grupal para su formación personal, como también en intento de rescatar el valor del alumnado respecto a los beneficios del trabajo grupal para potenciar y mejorar su capacidad, su futuro desempeño profesional y su capacidad de interactuar socialmente (p. 98).

Dimensión 2: Organización del trabajo en grupo

García, González y Mérida (2012) Es la preparación pensada detenidamente en todos los detalles necesarios para el trabajo en cooperación, así como la planificación del directivo de las labores de los grupos.

García, González y Mérida (2012) Es la planificación del trabajo de grupo por parte del directivo esta dimensión se basa en la opinión que tiene los trabajadores respecto a los trabajos grupales que diseña el directivo ; también explorar la valoración de los empleados en relación a la necesidad del coordinador del grupo es necesario las normas de los grupos nos ocupamos de la relación interna del grupo , si han las normas ha de ser diseñadas por el directivo o jefe, por los trabajadores o negociadas entre ambos agentes (p 98).

Dimensión 3: Funcionamiento de los grupos de trabajo

García, González y Mérida (2012, p.98) Funcionamiento de la parte interna del grupo, en donde se incluyen preguntas relacionadas con el conjunto secuencial de acciones y actividades que se han llevado a cabo durante el proceso del trabajo en grupo. Prestamos especial interés por las tareas o fases que los trabajadores asumen con anterioridad para la elaboración del producto grupal o resultado, asimismo en la eficiencia del trabajo en grupo que nos permite saber más de las condiciones internas y externas del grupo en las que se generan unos mejores niveles de producción y rendimiento.

La fundamentación teórica del aprendizaje colaborativo se fundamenta en cuatro perspectivas teóricas, la de Vygotsky, la de la ciencia cognitiva, la teoría social del aprendizaje y la de Piaget. Como sostiene Felder y Brent (2007), Vygotsky y Piaget promovieron un tipo de enseñanza activa y comprometida, al plantear que las funciones psicológicas que caracterizan al ser humano, y, por lo tanto, el desarrollo del pensamiento, surgen o son más estimuladas en un contexto de interacción y cooperación social. Según Johnson y Johnson (1999), la más influyente teorización sobre el aprendizaje cooperativo se centró en la interdependencia social.

Bases teóricas de gestión por procesos

Definición de gestión

Según Hammer (1994) gestión es “un proceso es una serie organizada de actividades relacionadas, que conjuntamente crean un resultado de valor para los clientes” (p. 68). Explicó que la mayoría de las empresas no cumple con esta definición porque todavía están organizadas en base a compartimentos.

Como resultado, Hammer (1994) afirmó que “los pedidos de los clientes son como viajeros que van pasando a través de una serie de reinos rivales cuyos guardias fronterizos les hacen sufrir un mal rato antes de sellar el visado para que puedan seguir adelante” (p. 71).

Viene hacer una sucesión de tareas, que tienen como origen unas entradas, una fase intermedia y como fin unas salidas. Su objetivo es aportar valor a cada etapa, si un proceso no añade valor debemos eliminarlos, siempre y cuando sea posible. Otros autores señalan que se denomina proceso al conjunto de acciones o actividades sistematizadas que se realizan o tiene lugar con un fin.

Toda organización puede representarse como una compleja red de elementos que realizan actividades que les permiten interrelacionarse unas con otras para alcanzar los fines (misión) del conjunto. Cada una de estas interrelaciones puede representarse y gestionarse como un proceso.

Definición de gestión por procesos

Para Bravo (2013), la gestión de procesos es una forma sistémica de identificar, comprender y aumentar el valor agregado de los procesos de la organización, para cumplir con la estrategia de negocio y elevar el nivel de satisfacción de los clientes. Ayuda a identificar, medir, describir y relacionar los procesos, luego abre un abanico de posibilidades de acción sobre ellos: describir, mejorar, comparar o rediseñar, entre otros. Considera vital la administración del cambio, la responsabilidad social, el análisis de riesgo, un enfoque integrador entre estrategia, personas, procesos, estructura y tecnología.

Los principios básicos para desarrollar el presente trabajo fue establecido mediante Decreto Supremo N° 004, dentro de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública-PNMGP a propuesta de la Presidencia del Consejo de Ministros (2013), donde se define seis (06) principios orientadores de la política de modernización de la gestión pública; posteriormente se debe actuar oportunamente ante situaciones adaptando los procesos y procedimientos para la atención a los ciudadanos mediante un balance entre flexibilidad de la gestión y el control de los recursos públicos buscando el equilibrio y optimizando el gasto, luego se busca la transparencia en la gestión de los funcionarios y colaboradores a través de la rendición de cuentas a todos los ciudadanos que lo requieran y promoviendo la ética pública, también es de obligación de los hospitales fomentar la innovación y aprovechamiento de las tecnologías en sus respectivas instituciones y finalmente, el principio de sostenibilidad está orientado a la implementación de nuevos diseños para el funcionamiento de las instituciones públicas a través de las políticas públicas en cada sector.

En cuanto a la política de modernización que enfrenta la gestión pública al 2021, se han aprobado por DS 006- 2013, establecen que la gestión en procesos, simplificación de la administración y organización de la institución es un pilar central del modelo de gestión pública que plantean como institución. Este identifica y prioriza el proceso que agrega valor, se debe realizar documentación con claridad en la relación de insumo, proceso, producto y resultado e impacto de la cadena de valor para que al finalizar se optimice, formalice y automaticen los procesos internos.

Clasificación de procesos

En función a la finalidad los procesos se pueden clasificar en tres categorías:

Procesos estratégicos. Destinados a definir y controlar las metas de la organización, sus políticas y estrategias. Permiten sacar adelante la organización. Están en relación muy directa con la visión/misión de la organización.

Procesos operativos. Permiten generar el producto/servicio que se entrega al cliente. Aportan valor al cliente. Generalmente atraviesan muchas funciones, son procesos que valoran los clientes y los accionistas

Procesos de soporte. Procesos que abarcan las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de los procesos operativos. Sus clientes son internos.

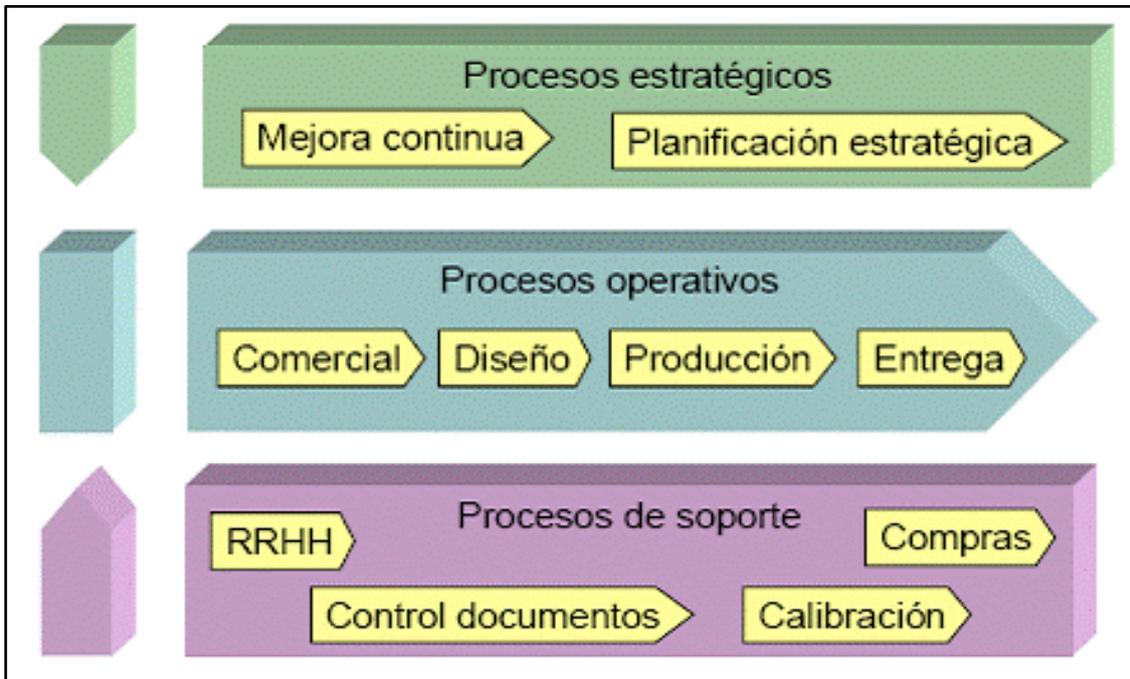


Figura 1. Mapa de procesos (Gestion-Calidad.com, 2016)

Teoría de gestión por procesos

En las últimas décadas en el ámbito empresarial el concepto de gestión por procesos ha tenido excelente acogida, por el hecho que trabaja de manera conjunta con clientes internos, externos y proveedores. Generando beneficios como la estandarización, la reducción de la variabilidad, en conclusión, maximiza la calidad y la optimización de recursos.

La gestión por procesos no es un modelo ni una norma de referencia sino un cuerpo de conocimientos con principios y herramientas específicas que permiten hacer realidad el concepto de que la calidad se gestiona, al orientar el esfuerzo de todos a objetivos comunes de empresa y clientes. Pérez (2010).

Hitpass (2013), señaló con respecto a la gestión por procesos, que son “una disciplina integradora que engloba técnicas y disciplinas parciales, que abarca las capas de negocio y tecnología, que se comprende como un todo integrado en gestión a través de los procesos” (p. 19).

Carrasco (2011) manifestó que la gestión de procesos:

Es una disciplina de gestión que ayuda a la dirección de la empresa a identificar, representar, diseñar, formalizar, controlar, mejorar y hacer más productivos los procesos de la organización para lograr la confianza del cliente. La estrategia de la organización aporta las definiciones necesarias en un contexto de amplia participación de todos sus integrantes, donde los especialistas en procesos son facilitadores. (p. 9).

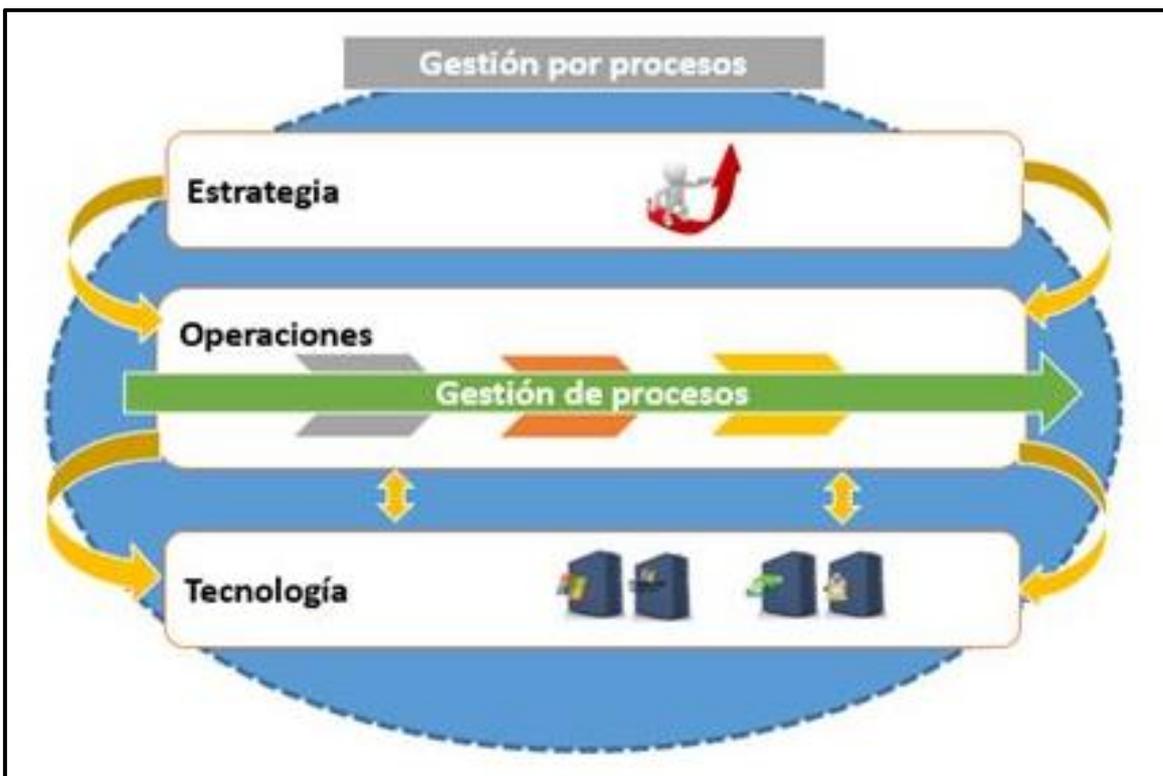


Figura 2. Esquema gestión por procesos (Hitpass, 2013)

Surgimiento de la gestión por procesos

Antiguamente las organizaciones de las empresas utilizaban el modelo Taylorista, mediante el cual estructuras verticales como departamentos, servicios y unidades eran esencialmente independientes en su función de controlar y desarrollar actividades que les correspondían. Estos sistemas comenzaron a implantarse a principios del siglo XX y cumplieron sin duda su objetivo primordial: el aumento de la productividad.

Hitpass (2013), hizo mención a Taylor conocido como el padre de la ingeniería de procesos quien desarrolla el concepto de la administración científica. Se le atribuye el mérito

de desarrollar principios de estandarización y especialización de los procesos. En la cual Taylor describe los principios de la administración científica y los resume en cuatro puntos: (a) Estudiar el trabajo de cada obrero y crear una ciencia de ello. (b) Por cada obrero, según lo que puede aportar con sus capacidades asignarle la tarea adecuada para él, y luego capacitarlo. (c) Bajo la premisa de armonía ayudar al obrero para que se desarrolle de acuerdo a los principios científicos conjuntamente con los administradores e investigadores. (d) Mantener una equidad en la distribución de tareas y la responsabilidad entre los obreros y los administradores. Si el trabajo excede la capacidad de los obreros, los administradores podrán realizarla y ellos realizarán el control y seguimiento.

Hasta ese momento con esa fórmula las empresas lograban resultados no soñados. Muchas de ellas hasta la fecha funcionan con dicho modelo. Sin embargo, evidenciaron que se generaban muchos problemas en la etapa de procesos por la aparición de islas organizativas. Al ser estructuras jerárquicas verticales se generaban muchas complejidades en su funcionamiento, generando insatisfacción entre sus clientes interno y externos.

Johansson (2003), comentó que el cambio, se inició cuando las empresas japonesas cambiaron de enfoque el cual luego se replicaría en occidente. “En el año de 1960, unas cuantas empresas japonesas empezaron a redirigirse hacia la búsqueda de la excelencia en los procesos en un esfuerzo por mejorar la calidad y reducir los costos” (p. 16).

Visión de procesos

Carrasco (2008) explicó que la visión de procesos es una forma integradora de acercamiento a la organización que permite comprender la compleja interacción entre acciones y personas distantes en el tiempo y el espacio. Más allá de un conjunto de actividades, un proceso nos ayuda a entender la globalidad de la tarea que desempeñamos. De esta manera, nos daremos cuenta que estamos construyendo una casa, en una visión más amplia que pegando ladrillos.

Tabla 1.

Diferencia entre visión tradicional y por procesos (Propia)

Visión Funcional/Tradicional	Visión de procesos
Quién causo el problema	Qué causo el problema
Cuido de mi servicio	Soy parte del proceso
Barreras entre departamentos	Integración
Individualismo	Trabajo en equipo
Compromiso con metas departamentales	Compromisos con metas institucionales
Orientado para el jefe	Orientado para el cliente

Modelos teóricos de gestión por procesos

Modelo de enfoque de procesos de ISO 9000:2000

El ISO TC 176 propone este modelo que es uno de los más conocidos y empleados. Establece las relaciones de macro procesos por gestión con los requisitos de gestión de calidad.

Según la guía ISO/TC 176/SC 2/N 648 este modelo de procesos clasifico las actividades en cuatro grupos:

Gestión o administración de la organización: Estos incluyen procesos relacionados con la planeación estratégica, definición de políticas y objetivos, comunicación y disponibilidad de los recursos.

Gestión de recursos: Incluyen los procesos necesarios para soportar la gestión, la realización y la medición, proveer los recursos incluyendo las personas.

Procesos de realización: Incluyen todos los procesos que generan los resultados pretendidos por la organización.

Medición, análisis y procesos de mejora: Incluyen los procesos que recogen y evalúan los datos del desempeño para la mejora de la eficiencia y eficacia. En estos se encuentran la medición, el monitoreo, la mejora, las acciones correctivas y preventivas y las auditorías internas.

Modelo de la cadena de valor de Michael Porter

Porter (1986) planteó un enfoque muy estratégico para establecer la estructura de los procesos de una organización y su secuencia considerando la generación de valor para el cliente y los accionistas. Este modelo identificó las fuentes de generación de valor para el cliente, reunidas en nueve actividades estratégicas de la empresa, cuatro actividades primarias: infraestructura de la empresa, gestión de recursos humanos, desarrollo tecnológico y aprovisionamiento; y cinco de apoyo: logística de entrada, transformación, logística de salida, marketing y ventas, y servicios.



Figura 3. Cadena de valor (Porter, 1986)

Modelo de mejoramiento de procesos

Harrington (1993) definen unos preceptos sobre los procesos que pueden ser usados por una organización como orientación en el rediseño de los procesos de la empresa. Estos preceptos son:

Jerarquía de procesos: División de los procesos debida a las diferencias en la complejidad de estos. Se pueden dividir en: macro proceso, subproceso, actividad y tarea.

Sistema de gestión: Definido como el conjunto de actividades o procesos que interactúan para lograr un objetivo.

Harrington también señaló otro concepto, que es el flujo de trabajo horizontal en la organización vertical, con el cual señala la problemática de tener una estructura funcional

donde se responde por objetivos definidos desde arriba a pesar de las expectativas de las partes interesadas que fluyen horizontalmente en la organización.

Modelo de ciclo de vida de producto

La norma ISO 9000 desde su versión de 1994, introdujo el concepto de ciclo de vida del producto.

La ISO 9000 indica que el sistema de calidad se aplica a todas las actividades relacionadas con la calidad de un producto, proceso o servicio, e interactúa con todas estas actividades. Incluye todas las fases desde la identificación inicial hasta la satisfacción final de los requisitos y las expectativas del cliente.

Modelo del cuadro integrado de mando (Balanced Scorecard)

Con este modelo propuesto en el Balanced Scorecard, se determinan los procesos de gestión que más impacto tienen en el logro de la estrategia de la empresa para luego definir las mediciones apropiadas en los procesos. En los procesos de innovación se pueden considerar mediciones como la venta de nuevos productos, el desarrollo de nuevos productos, o el tiempo para desarrollar o lanzar nuevas líneas de producto, para los procesos operativos se buscan indicadores equilibrados de eficiencia (costos proceso de realización, costo en compras), y eficacia (calidad interna y tiempos de proceso interno) y para el servicio postventa se pueden medir las garantías, devoluciones, reclamos y cumplimiento en las entregas.

Principios de la gestión por procesos

Hoyle y Thompson (2002) citados en Guanin y Andrango (2015) señalaron que los principales principios de la gestión por procesos son: a) orientación a las necesidades y requerimientos del mercado, cliente; b) reconocimiento de un mapa de procesos organizacional; c) caracterización de un patrón claro de propiedad para supervisar y poder mejorar el nivel de cumplimiento en base a los requisitos y objetivos; d) reconocimiento de los procesos y designarlos como clave; e) diseño o rediseño de los procesos clave; f) administración a los procesos identificados como claves para implementar control y mejora; g) implementación de control, mejora y planificación de la calidad; h) aplicación de un sistema de indicadores para medir la eficacia y eficiencia de los procesos desde la perspectiva interna-externa; i) identificación de indicadores para visualizar la evolución y

aplicación de planificación, acción, desarrollo, comprobación; j) los procesos deben ser auditados con el fin de verificar el grado de cumplimiento para identificar el desarrollo de los procedimientos.

Beneficios de una gestión por procesos

Pérez (2010) señaló que los beneficios de una gestión por procesos son múltiples y señala los siguientes:

Orientación al cliente: Orienta a la institución a identificar con claridad los productos dirigidos al cliente, permitiendo hacer visible la cadena de valor, las relaciones internas y externas.

Eficacia global: Permite conocer de forma objetiva por qué y para qué se hacen las cosas, es posible optimizar y racionalizar el uso de los recursos con criterios de eficacia global versus eficiencia departamental.

Reducción de costos y términos: Contribuir a reducir los costos y tiempos operativos y de gestión al facilitar la identificación de procesos y de actividades internas (sin valor añadido) y reduciendo interfaces.

Contribuye al empoderamiento personal: Permite asignar responsabilidades, permitiendo autoevaluar el resultado del proceso y hacerlo corresponsable de su mejora, volviéndose el trabajo más enriquecedor y motivador (empowerment).

Fomenta el trabajo en equipo: Proporciona una base para la estructura orgánica y abrir las barreras funcionales. Elimina las artificiales barreras organizativas y departamentales, fomentando el trabajo en equipos e integrando eficazmente a las personas.

Fomenta la transparencia: Transparenta y propicia el control interno que reduce la discrecionalidad, cuotas de poder personalísimas y permite medir el logro.

Crecimiento: El proceso de crecimiento se activa cuando quien aprende detecta nueva información que no está contenida en la memoria. Como consecuencia de esa adquisición de información, nuestro conocimiento crece, es decir, aumenta en cantidad.

Ajuste: Cuando los conocimientos disponibles no son suficientes para comprender o interpretar una situación nueva no contenida en las propias estructuras de conocimiento, es necesario cambiarlos o modificarlos. Esa modificación tiene lugar mediante procesos de ajuste, que implican cambiar el ámbito de aplicación de un concepto, bien añadiendo rasgos más restrictivos que hacen más discriminativo el concepto.

Reestructuración: La generación o creación de nuevos conocimientos tiene lugar mediante el proceso de reestructuración, que consiste en la formación de nuevas estructuras conceptuales o nuevas formas de concebir las cosas. Se trata de un proceso, no un momento en el aprendizaje; por tanto, requiere una práctica acumulada que haya fomentado la reflexión sobre el propio conocimiento.

Motivación: La motivación es una mezcla de pasión, propósito, toma de decisiones y compromiso. Es un nivel profundo que genera energía y vida para desempeñarse adecuadamente en la actividad que a uno le apasiona.

Atención: La atención es el proceso por el cual, en un momento dado, se resalta cierta información y se inhibe otra.

Percepción: La percepción es el mecanismo individual que realizan los seres humanos que consiste en recibir, interpretar y comprender las señales que provienen desde el exterior, codificándolas a partir de la actividad sensitiva. Se trata de una serie de datos que son captados por el cuerpo a modo de información bruta, que adquirirá un significado luego de un proceso cognitivo que también es parte de la propia percepción.

Memoria: La memoria humana es una función del cerebro que permite al ser humano adquirir, almacenar y recuperar información sobre distintos tipos de conocimientos, habilidades y experiencias pasadas. Es una de las funciones humanas más estudiadas en la Psicología.

Metacognición: La metacognición es la capacidad de autorregular los procesos de aprendizaje. Como tal, involucra un conjunto de operaciones intelectuales asociadas al conocimiento, control y regulación de los mecanismos cognitivos que intervienen en que una persona recabe, evalúe y produzca información, en definitiva: que aprenda.

Se concluye que la gestión por proceso toma como base teórica la norma ISO: 9000 en los procesos de gestión son evoluciones del paradigma administrativo que representa el fortalecer y expandir la institución, se debe especialmente a las implantaciones de normas ISO: 9000. La filosofía se basa en una simple frase que dice que debes hacer lo que compromete a realizar y declara lo que se hará. La norma ISO 9000 es un estándar para sistemas de administración de la calidad. La norma es publicada y mantenida por la ISO (Organización Internacional para la Estandarización), pero es administrada por entidades externas de acreditación y certificación. Por lo que el ISO es una certificación que implica que las instituciones se ajusten a los requerimientos de los productos o servicios.

Dimensiones de la gestión por procesos

Dimensión 1: Integración de la gestión de procesos en la organización.

Salazar (2016) cita a Bravo (2013, p.227), definió que:

El objetivo de esta fase es diseñar, realizar y formalizar el cambio necesario en los procesos, culminando en que efectivamente arraigue la nueva forma de hacer las cosas, se basa en prácticas de mejorar los procesos, rediseñar os procesos, elaborar el procedimiento e implantar el procedimiento. (p. 227).

Dimensión 2: Representación visual.

Salazar (2016) cita a Bravo (2013) definió que:

El objetivo de esta fase es el modelamiento visual de los procesos, donde tres modelos representan todo el hacer repetitivo de la organización, son-. Mapa de procesos, flujogramas de información, y lista de tareas. Esta fase consta de dos prácticas: Diseñar el mapa de procesos y modelar procesos. (p. 109).

Dimensión 3: Gestión estratégica de procesos

Salazar (2016) cita a Bravo (2013) definió que:

El objetivo de esta fase es armonizar las prioridades de procesos con la estrategia de la organización, labor que también alcanza a la definición de indicadores y la gestión de riesgos. Siendo la gestión de procesos una gran palanca para el cambio, esta debe estar enraizada en lo importante para la organización, reflejado en su plan estratégico, tiene acciones incluidas como la de priorizar procesos, evaluar procesos, definir indicadores y gestionar los riesgos. (p. 171).

Dimensión 4: Optimización de procesos

Salazar (2016) cita a Bravo (2013), definió que:

El objetivo de esta fase es diseñar, realizar y formalizar el cambio necesario en los procesos, culminando en que efectivamente arraigue la nueva forma de hacer las cosas, se basa en prácticas de mejorar los procesos, rediseñar los procesos, elaborar el procedimiento e implantar el procedimiento. (p. 227).

Excelencia operacional

Salazar (2016) cita a Bravo (2013), definió que:

El objetivo de esta fase es lograr la excelencia operacional. Ha sucedido lo importante; el cambio en el proceso está bien instaurado. Lo que se viene a continuación son las acciones a realizar durante la vida útil del nuevo diseño del proceso, reflejado en sus prácticas de controlar y realizar mejora continua. (p. 277).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la representación visual de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la gestión estratégica de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018?

Problema específico 5

¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la Municipalidad de Paramonga, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Se justifica la investigación de manera teórica realizando la profundización de las teorías para las variables del estudio García, González y Mérida (2012, p. 89) refiere que el trabajo cooperativo requiere de una planificación detallada y rigurosa de la intervención para conseguir las condiciones idóneas que precisa esta metodología, condiciones que, en la institución no siempre tienen lugar. Para la variable gestión por procesos Pérez (2012) manifestó que la gestión de procesos es una forma avanzada de gestión de la calidad es importante para diseñar el sistema de calidad y así lograr mayor

eficacia que es el valor añadido al producto brindado con el fin de satisfacer la necesidad de usuario. Un proceso es una secuencia de actividades que uno o varios sistemas desarrollan para hacer llegar una determinada salida (output) a un usuario, a partir de la utilización de determinados recursos (entradas/input).

Justificación metodológica

Se justifica metodológicamente por fijar una investigación correlacional causal, ya que la guiará hacia la influencia existente entre las dos variables de estudio de interés en una misma muestra, siendo estas dos variables observadas de forma objetiva. Desde el criterio utilidad metodológica la presente investigación aportará con dos instrumentos que permitirán medir las variables del trabajo cooperativo y la gestión por procesos en una entidad pública la Municipalidad de Paramonga.

Justificación practica

El estudio beneficiara a la Municipalidad Paramonga y a los trabajadores de dicha institución por cuando se diagnostica como perciben los trabajadores de la Municipalidad de Paramonga el trabajo cooperativo y la gestión por procesos porque de esa percepción trabajar en grupos para mejorar y brindar un servicio de calidad.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

El trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El trabajo cooperativo influye en la integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Hipótesis específica 2

El trabajo cooperativo influye en la representación visual de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018, es significativa.

Hipótesis específica 3

El trabajo cooperativo influye en la gestión estratégica de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018, es significativa.

Hipótesis específica 4

El trabajo cooperativo influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Hipótesis específica 5

El trabajo cooperativo influye en la excelencia operacional de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad, 2018.

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la influencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la representación visual de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la gestión estratégica de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Objetivo específico 4

Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Objetivo específico 5

Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

II. MÉTODO

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo.

El método hipotético deductivo “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teorías” (Bernal, 2016, p. 71).

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la edición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.” (p.4). En la presente investigación se utilizó el procedimiento estadístico a través del procesamiento de los datos recogidos de la unidad de análisis, se realizó la estadística descriptiva e inferencial.

Se desarrolló una investigación de tipo básica de nivel correlacional causal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categoría o variables en un momento determinado” (p.157). En ese sentido, la presente investigación mide el nivel de influencia del trabajo cooperativo en la en la gestión de procesos de la Municipalidad de Paramonga.

La presente investigación es de tipo básica, pues el propósito es de incrementar los conocimientos teóricos, sin considerar la aplicabilidad de los conocimientos obtenidos.

2.1 Diseño de estudio

Se desarrolló un diseño no experimental pues no se manipularon variables, ni se modificaron las condiciones en las que ocurrieron los hechos. Asimismo, dado que la información sobre las variables a estudiar se recogió una vez en la investigación, fue de diseño transversal (Hernández, et al.2014 p.152).

En el siguiente esquema podemos visualizar gráficamente la forma en que se relacionan las variables.

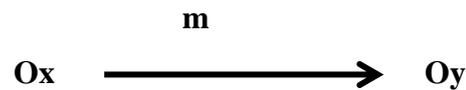


Figura 4. Diagrama del diseño correlacional causal

Si reemplazamos los valores, m representa la muestra de la investigación Ox representa la variable correspondiente al trabajo cooperativo y Oy la variable que representa a la gestión por procesos, donde:

m: 119 trabajadores de la Municipalidad de Paramonga.

Ox: Observaciones sobre la variable trabajo cooperativo

Oy: Observaciones sobre la variable gestión por procesos.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de las variables

Variable independiente: Trabajo cooperativo

García, González y Mérida (2012, p. 89) Citan a Cabrera, Colbeck y Terenzini, (2001, p.327) que refiere que el trabajo cooperativo requiere de una planificación detallada y rigurosa de la intervención para conseguir las condiciones idóneas que precisa esta metodología, condiciones que, en la institución no siempre tienen lugar.

Variable dependiente: Gestión por procesos

Salazar (2016) cita a Bravo (2013, p.31) define a la gestión de procesos: Como una disciplina de gestión que ayuda a la dirección de la empresa a identificar, representar, diseñar, formalizar, controlar, mejorar y hacer más productivos los procesos de la organización para lograr la confianza del cliente. La estrategia de la organización aporta las definiciones necesarias en un contexto de amplia participación de todos sus integrantes, donde los especialistas en procesos son facilitadores.

Definición operacional de las variables

VI: Trabajo cooperativo

Actividades realizadas para medir la variable trabajo cooperativo, cuyas dimensiones son: el trabajo en grupo, organización del trabajo en grupo y Funcionamiento de los grupos de trabajo, medido mediante un instrumento de escala ordinal.

VD: Gestión por procesos

Actividades realizadas para medir la variable gestión por procesos, cuyas dimensiones son: integración de la gestión de procesos en la organización, representación visual de procesos, gestión estratégica de procesos, optimización de procesos y excelencia operacional medido mediante un instrumento de escala ordinal.

Tabla 2

Operacionalización de la variable trabajo cooperativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Generalidades sobre el trabajo en grupo	Concepción del trabajo en grupo.	1. 2. 3. 4. 5.	Escala Ordinal	Alto (181-245)
	Utilidad del trabajo en grupo para su formación.	6. 7. 8. 9. 10. 11.		
Organización del trabajo en grupo	Planificación del trabajo de los grupos por parte del profesorado	12. 13. 14. 15	1= Total desacuerdo	Medio (115-180)
	Criterios para organizar los grupos	16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23.		
Funcionamiento de los grupos de trabajo	Normas de los grupos	24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32.	5= totalmente de acuerdo.	Bajo (49-114)
	Funcionamiento interno de los grupos	33. 34. 35. 36. 37. 38. 39.		
	Eficacia del trabajo grupal	40. 41. 42. 43. 44.		
	:	45. 46. 47. 48. 49.		

Nota: García, González y Mérida (2012)

Tabla 3

Operacionalización de la variable gestión por procesos

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles
Integración de la Gestión de procesos en la Organización	Conocer a la gestión de procesos	1 - 2	Escala ordinal	Adecuado (107-145)
	Alinear la GP con otros conceptos de gestión	3 - 4		
	Incorporar la GP en la organización	5 - 6	Nunca (1)	
Representación visual de procesos	Diseñar el mapa de procesos	7 - 8	Casi nunca (2)	Regular (68-106)
	Modelar procesos	9 -10		
	Priorizar procesos	11 -12		
Gestión estratégica de procesos	Evaluar procesos	13 -14	A veces (3)	Inadecuado (29-67)
	Definir indicadores	15 -16		
	Gestionar riesgos	17 -18		
Optimización de procesos	Mejorar procesos	19 -20	Casi siempre (4)	
	Rediseñar procesos	21 -22		
	Elaborar el procedimiento	23 -24		
Excelencia operacional	Implantar el procedimiento	25 -26	Siempre (5)	
	Controlar	27 -28		
	Realizar mejora continua	29		

Autor: Salazar (2016)

2.3. Población y muestra

La población según Hernández, et al (2014) la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174).

La población estuvo compuesta por un total de 190 trabajadores de la Municipalidad de Paramonga.

Muestra

La muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, Hernández et al. (2014) afirma que la elección de los elementos de la muestra no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

La muestra estuvo conformada por 119 trabajadores de las diferentes áreas de la municipalidad de Paramonga.

Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión a los trabajadores del turno mañana y tarde de la Municipalidad de Paramonga.

Criterios de exclusión

Quedaron excluidos los trabajadores del turno noche de las áreas de limpieza pública, policía municipal y serenazgo.

Los trabajadores que estuvieron de vacaciones, licencias por enfermedad y maternidad.

Trabajadores que no quisieron participar en la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada es la encuesta que consistió en recopilar la información en la muestra de estudio.

En tal sentido de acuerdo con Hernández et al (2014) la encuesta es el instrumento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio ya que como muestra se trabajó con un total de 119 trabajadores de la Municipalidad de Paramonga.

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario, se utilizó como instrumento de recolección de datos, según Hernández et al (2014) “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217).

En la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios, uno denominado cuestionario trabajo cooperativo y otro denominado cuestionario de gestión de procesos.

Instrumento de trabajo cooperativo

Ficha Técnica

Nombre

Cuestionario de trabajo cooperativo

Autor	<i>García, González y Mérida</i>
Año	2012
Administración	Individual
Duración	Sin tiempo limitado, aproximadamente 30 minutos
Significación y frecuencia	Se trata de tres dimensiones, generalidades sobre el trabajo en grupo, organización del trabajo en grupo y Funcionamiento de los grupos de trabajo.

Instrumento de gestión por procesos

Ficha Técnica

Nombre	Cuestionario de gestión por proceso
Autor	<i>Salazar</i>
Año	2016
Administración	Individual
Duración	Sin tiempo limitado, aproximadamente 30 minutos
Significación y frecuencia	Se trata de cinco dimensiones, integración de la gestión de procesos en la organización, representación visual de procesos, gestión estratégica de procesos, optimización de procesos y excelencia operacional

Validez

La validez de un instrumento de medición, según Hernández et al (2014) “...se establece al correlacionar las puntuaciones resultantes de aplicar el instrumento con las puntuaciones obtenidas de otro criterio externo que pretende medir lo mismo.” (p.202).

La presente investigación empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), que según Hernández et al (2014) es el “Grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema”, (p.204) se realizó a través de tres profesionales expertos en el trabajo cooperativo con el grado de maestro y doctor. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 4

Validez de contenido del instrumento del trabajo cooperativo

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Jessica Paola Palacios Garay	Aplicable
2	Mgr. Fredy Belito Hilario	Aplicable

Confiabilidad

Como manifiesta Hernández et al (2014) la confiabilidad es el “grado en que un instrumento produce resultados consistente y coherente” (p. 200). La confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable calidad de vida fue estimada mediante el alfa de Cronbach, para lo que se utilizó el paquete estadístico SPSS.

El instrumento de recolección de datos que se empleó en el estudio presenta ítems con opciones en escala Likert, por lo que se empleó el coeficiente alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar la consistencia interna. En ese sentido, se aplicó la prueba piloto con 30 trabajadores de otra municipalidad, con el propósito de determinar la confiabilidad.

Tabla 5

Confiabilidad de instrumento de trabajo cooperativo- alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.929	49

Tabla 6

Confiabilidad de instrumento de gestión por procesos - alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.932	29

Tabla 7

Escalas y baremos de la variable trabajo cooperativo

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
181-245	41-55	77-105	63-85	Alto
115-180	26-40	49-76	40-62	Medio
49-114	11-25	21-48	17-39	Bajo

Tabla 8

Escalas y baremos de la variable gestión por procesos

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim 4	Dim 5	
107-145	19-25	13-15	33-45	27-35	19-25	Adecuado
68-106	12-18	10-12	21-32	17-26	12-18	Regular
29-67	5-11	3-9	9-20	7-16	5-11	Inadecuado

2.5. Método de análisis de datos

Debido a que el enfoque es cuantitativo, se elabora la base de datos para ambas variables, con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPS y el excel 2010. Asimismo, para la prueba de hipótesis se aplicó chi-cuadrada para ver el grado de dependencia entre las dos variables a un nivel de 95% y significancia de 5%.

La presente investigación presentó tablas y figuras con el fin de facilitar la interpretación de los resultados. El tratamiento estadístico es descriptivo e inferencial.

2.6. Aspectos éticos

Las encuestas realizadas durante la investigación fueron anónimas con la finalidad de brindarles seguridad a las personas que participaron de la investigación, para que pudieran responder con veracidad y confianza, de acuerdo con los principios que constituyen base de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

Tabla 9

Distribución de niveles de trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	54	45,4	45,4	45,4
	Medio	58	48,7	48,7	94,1
	Alto	7	5,9	5,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

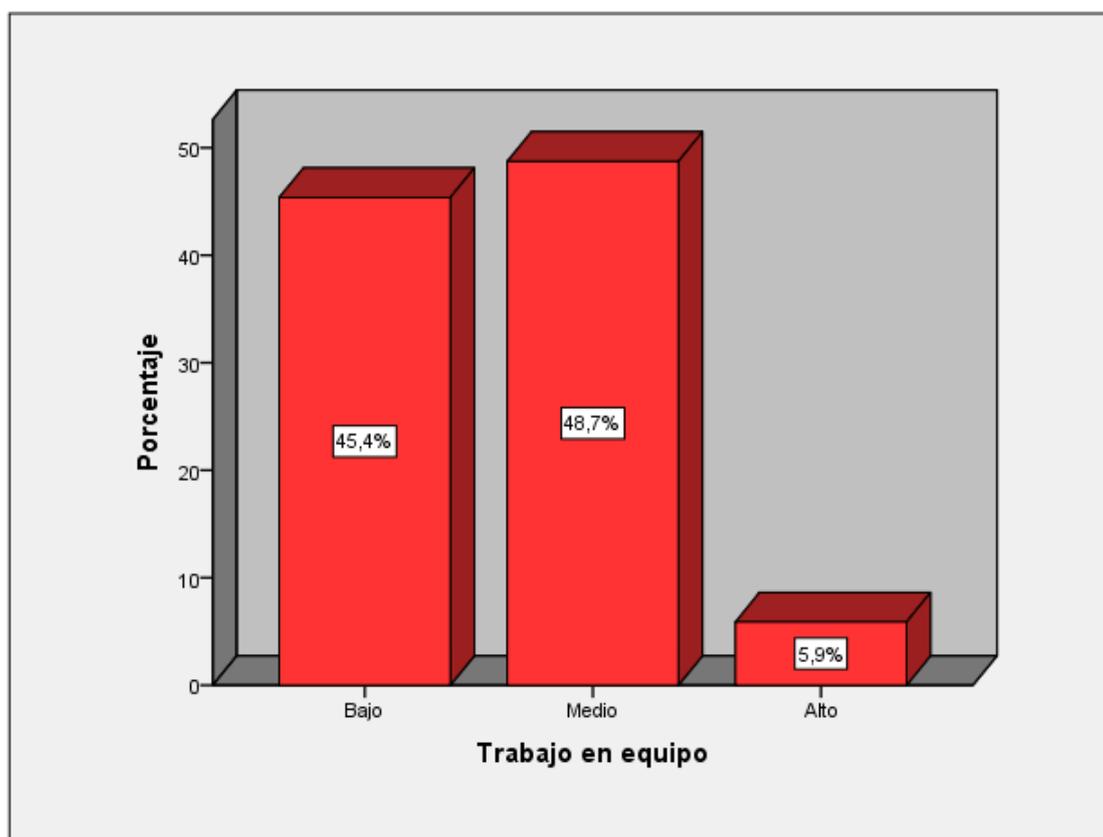


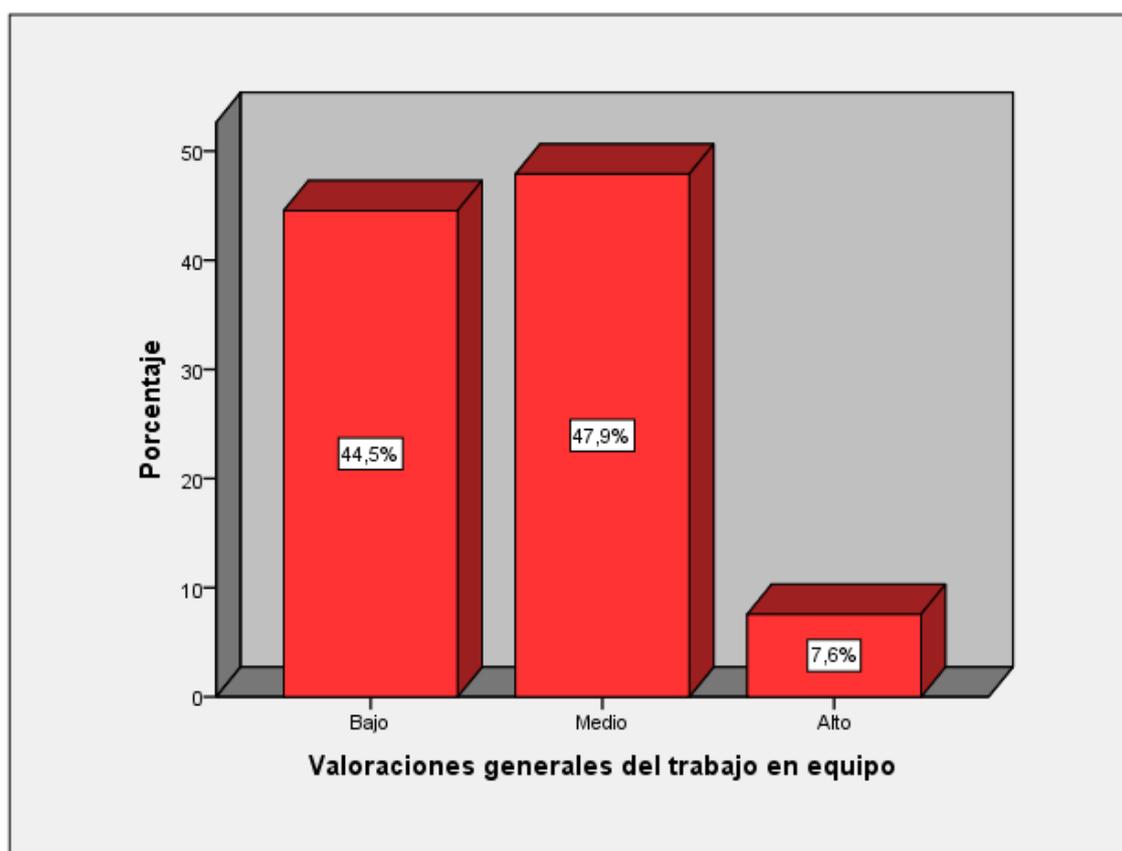
Figura 5. Distribución en niveles de trabajo en equipo

De los resultados de la tabla 9 y figura 5, el 45.4% presenta un nivel bajo, el 48.7% presenta nivel medio y 5.9% presenta un nivel alto de trabajo en equipo.

Tabla 10

Niveles de la dimensión valoraciones generales del trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	44,5	44,5	44,5
	Medio	57	47,9	47,9	92,4
	Alto	9	7,6	7,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

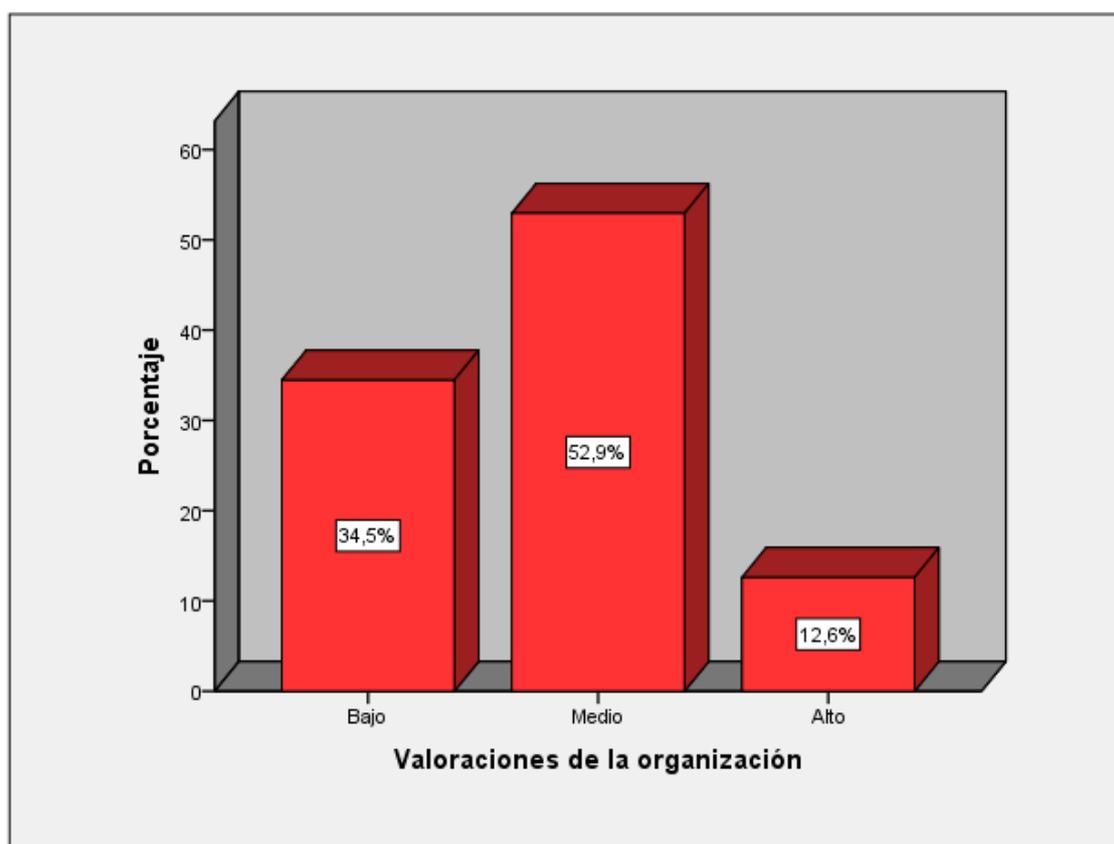
*Figura 6.* Distribución en niveles de dimensión valoraciones generales del trabajo en equipo

En la tabla 10 y figura 6, el 44.5% presenta un nivel bajo, el 47.9% presenta nivel medio y 7.6% presenta un nivel alto de valoraciones generales del trabajo en equipo.

Tabla 11

Niveles de la dimensión valoraciones de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	34,5	34,5	34,5
	Medio	63	52,9	52,9	87,4
	Alto	15	12,6	12,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

*Figura 7. Distribución en niveles de la dimensión valoraciones de la organización*

De los resultados que se muestran en la tabla 11 y figura 7, el 34.5% presenta un nivel bajo, el 52.9% presenta nivel medio y 12.6% presenta un nivel alto de valoraciones de la organización.

Tabla 12

Niveles de dimensión valoraciones sobre el funcionamiento de los grupos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	64	53,8	53,8	53,8
	Medio	45	37,8	37,8	91,6
	Alto	10	8,4	8,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

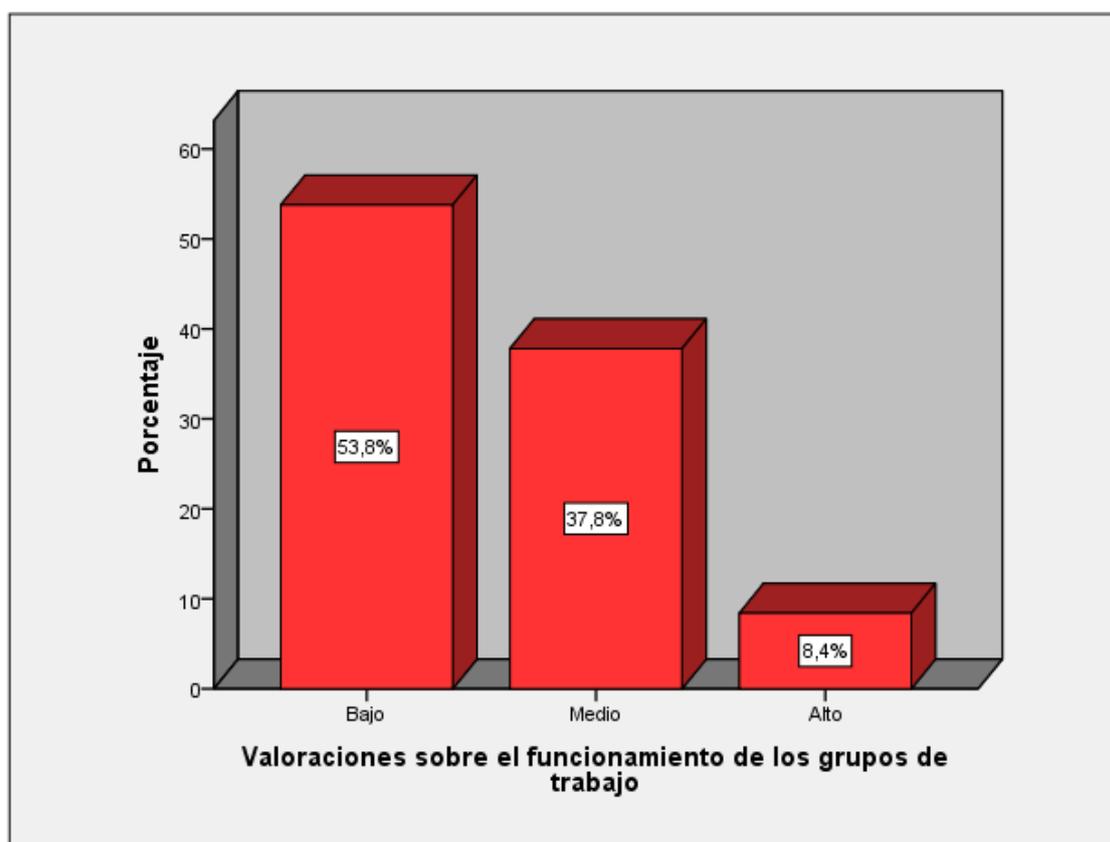


Figura 8. Distribución en niveles de dimensión valoraciones sobre el funcionamiento de los grupos de trabajo

De los resultados en la tabla 12 y figura 8, el 53.6% presenta un nivel bajo, el 37.8% presenta nivel medio y 8.4% presenta un nivel alto de Valoraciones sobre el funcionamiento de los grupos de trabajo.

Tabla 13

Niveles de la variable gestión por procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	39	32,8	32,8	32,8
	Regular	62	52,1	52,1	84,9
	Adecuado	18	15,1	15,1	100,0
Total		119	100,0	100,0	

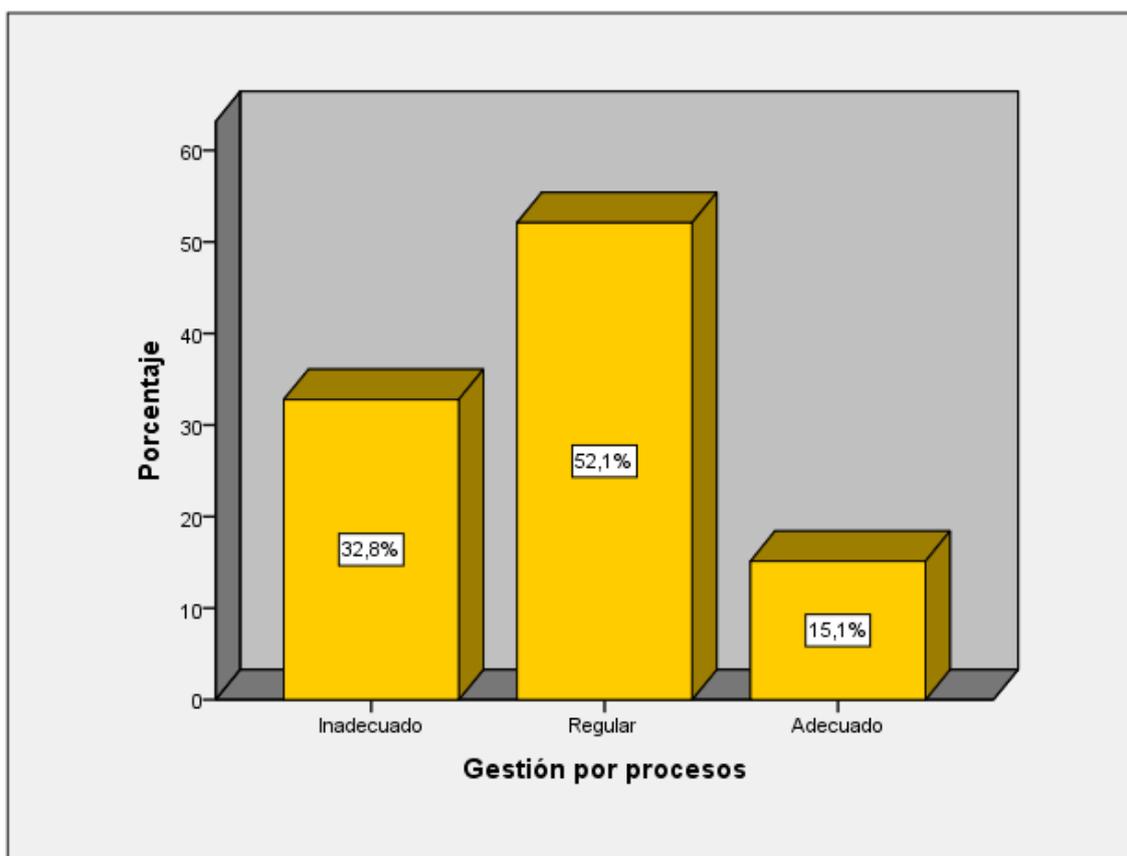


Figura 9. Distribución en niveles de la gestión por procesos

La tabla 13 y figura 9, el 32.8% presenta un nivel inadecuado, el 52.1% presenta nivel regular y 15.1% presenta un nivel adecuado de Gestión por procesos.

Tabla 14

Niveles de la dimensión integración de la gestión de procesos en la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	67	56,3	56,3	56,3
	Regular	37	31,1	31,1	87,4
	Adecuado	15	12,6	12,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

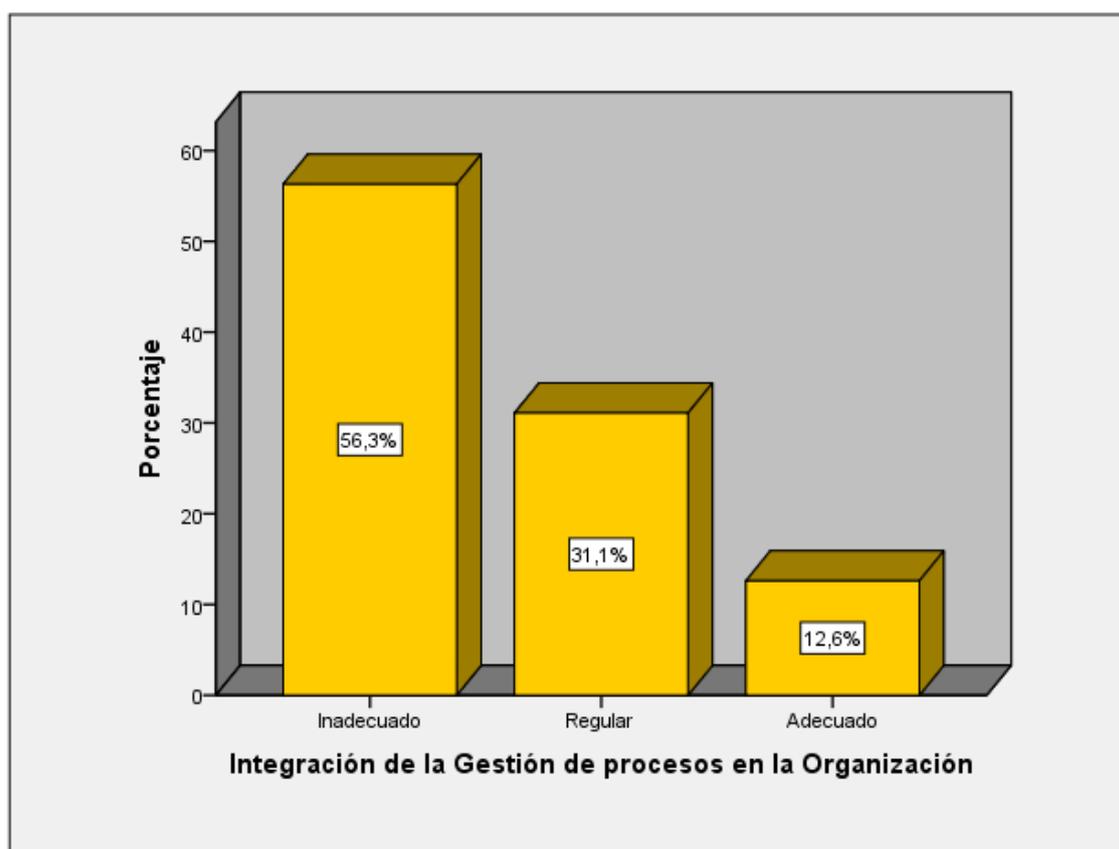


Figura 10. Distribución en niveles de la dimensión integración de la gestión de procesos en la organización

La tabla 14 y figura 10, el 56.3% presenta un nivel inadecuado, el 31.1% presenta nivel regular y 12.6% presenta un nivel adecuado de integración de la gestión de procesos en la organización.

Tabla 15

Distribución de niveles de representación visual de los procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	89	74,8	74,8	74,8
	Regular	26	21,8	21,8	96,6
	Adecuado	4	3,4	3,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

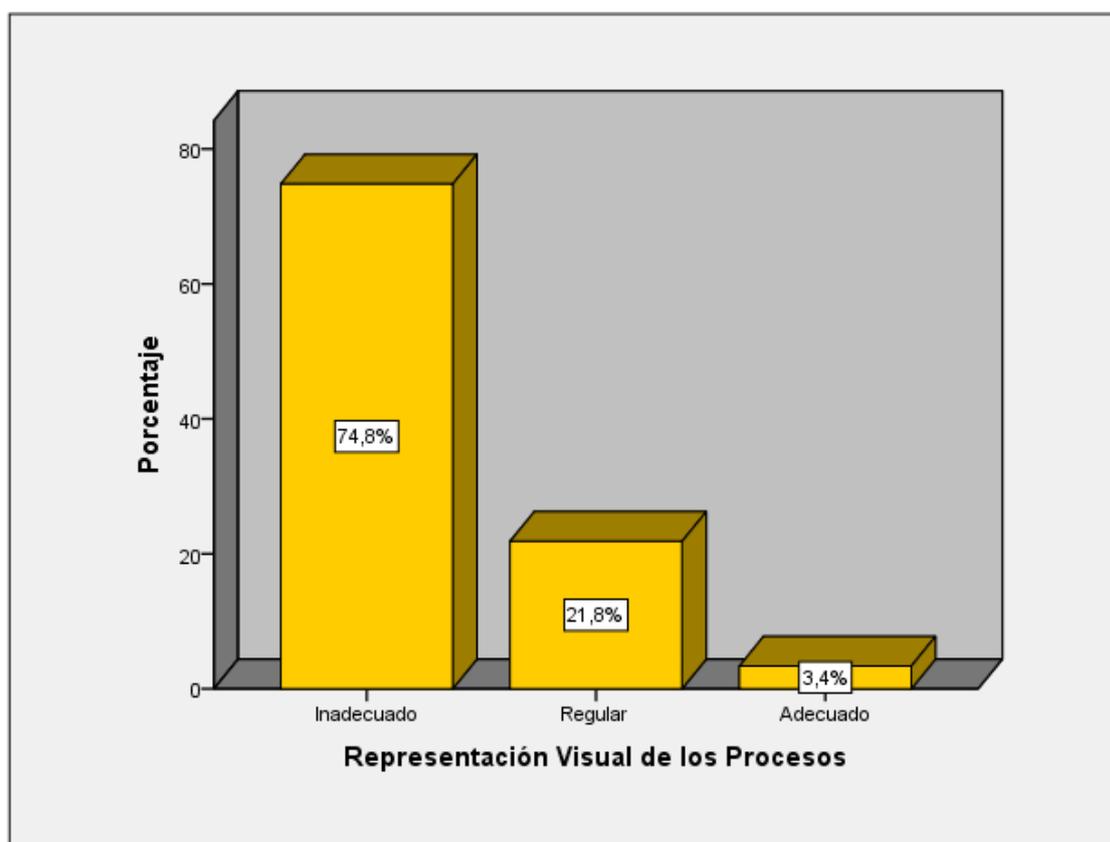


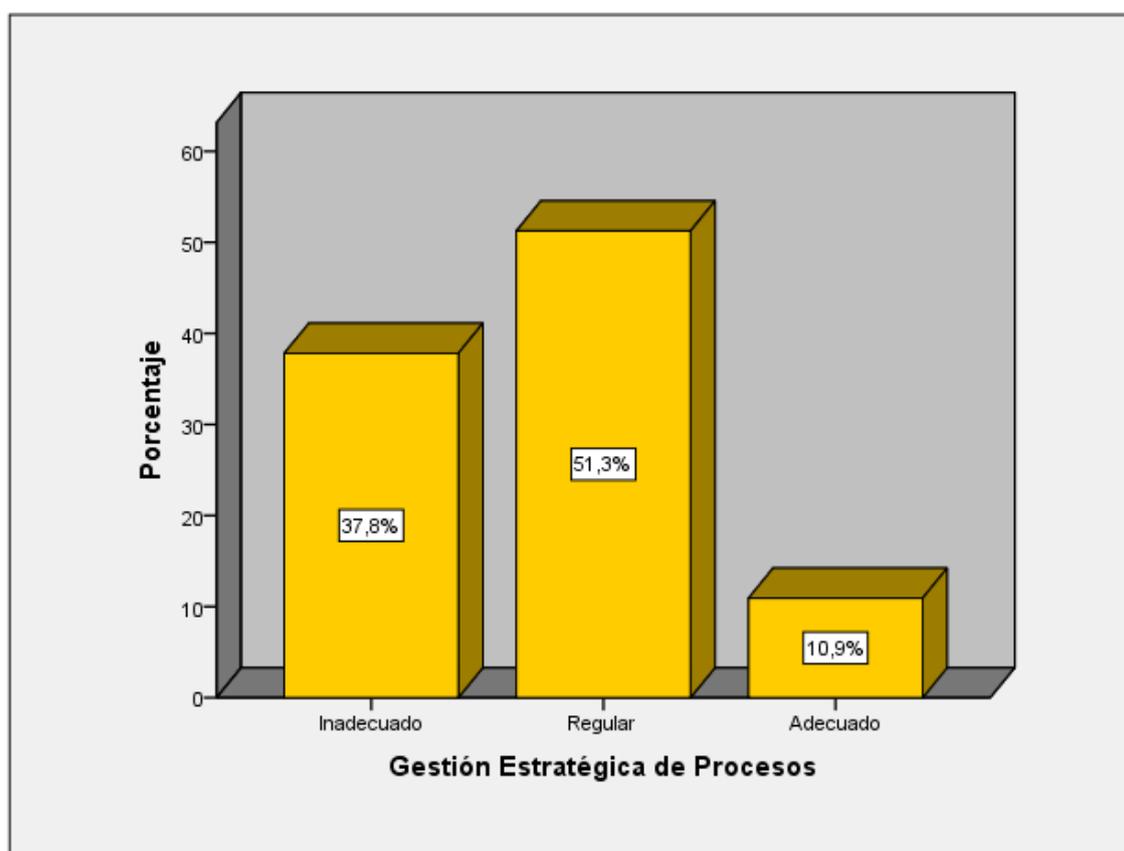
Figura 11. Distribución en niveles representación visual de los procesos

En la tabla 15 y figura 11, el 74.8% presenta un nivel inadecuado, el 21.8% presenta nivel regular y 3.4% presenta un nivel adecuado de representación visual de los procesos.

Tabla 16

Distribución de niveles de gestión estratégica de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	45	37,8	37,8	37,8
	Regular	61	51,3	51,3	89,1
	Adecuado	13	10,9	10,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

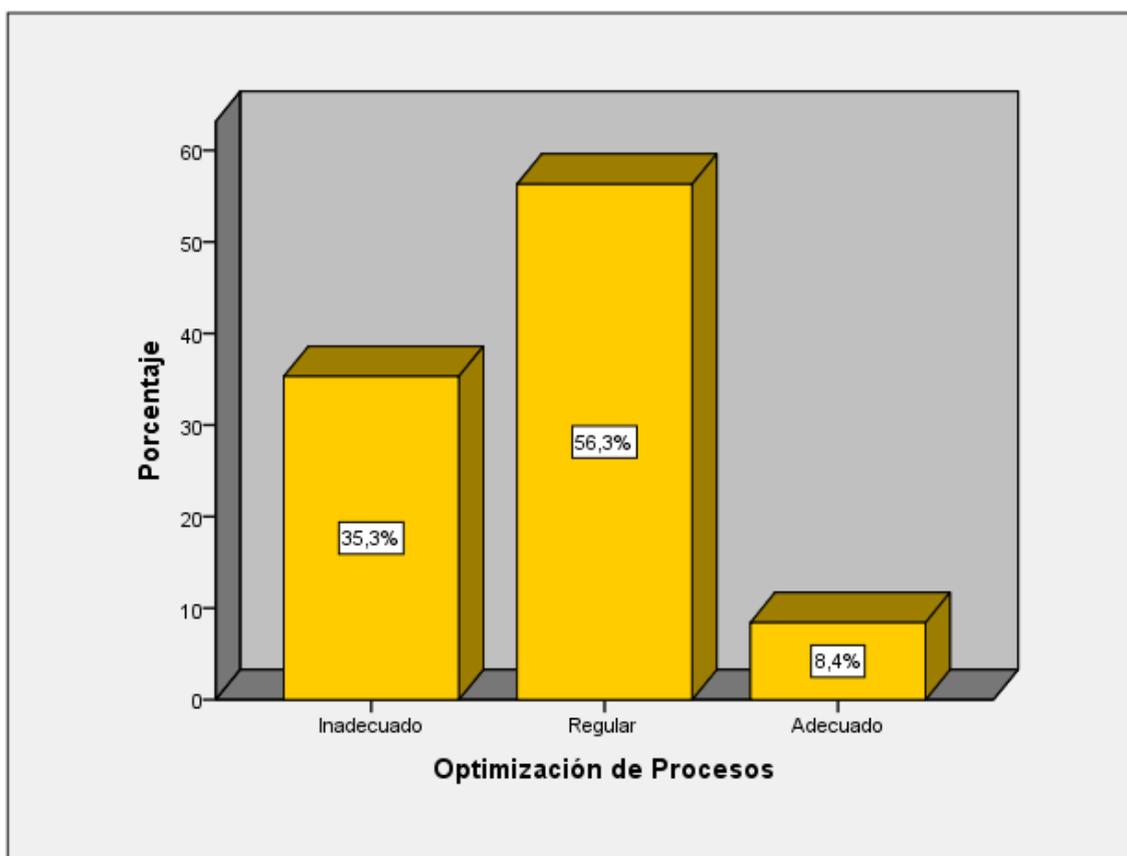
*Figura 12.* Distribución en niveles gestión estratégica de procesos

En la tabla 16 y figura 12, el 37.8% presenta un nivel inadecuado, el 51.3% presenta nivel regular y 10.9% presenta un nivel adecuado de gestión estratégica de procesos.

Tabla 17

Distribución de niveles de optimización de procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	42	35,3	35,3	35,3
	Regular	67	56,3	56,3	91,6
	Adecuado	10	8,4	8,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

*Figura 13.* Distribución en niveles optimización de procesos

En la tabla 17 y figura 13, el 35.3% presenta un nivel inadecuado, el 56.3% presenta nivel regular y 8.4% presenta un nivel adecuado de optimización de procesos.

Tabla 18

Distribución de niveles de excelencia operacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	44	37,0	37,0	37,0
	Regular	61	51,3	51,3	88,2
	Adecuado	14	11,8	11,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

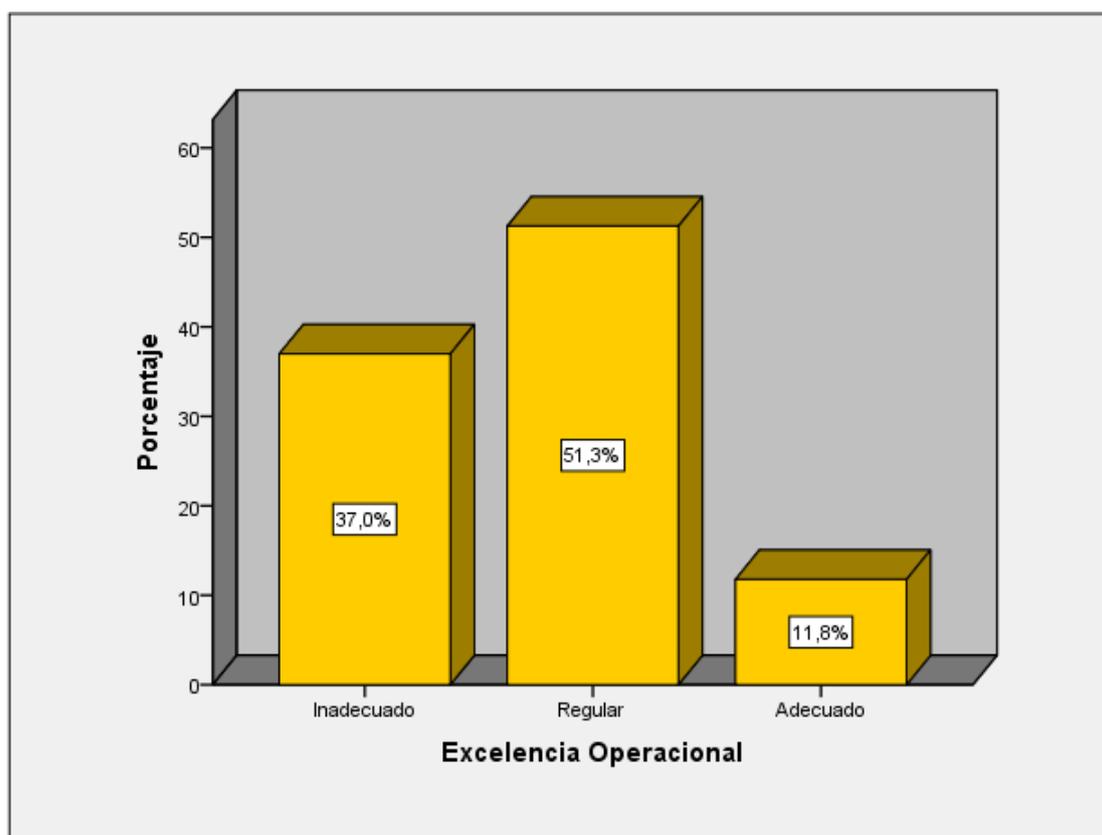


Figura 14. Distribución en niveles excelencia operacional

En la tabla 18 y figura 14, el 56.3% presenta un nivel inadecuado, el 51.3% presenta nivel regular y 11.8% presenta un nivel adecuado de excelencia operacional.

3.2. Descripción de las variables

Tabla 19

Distribución de niveles de trabajo en equipo y gestión por procesos

		Gestión por procesos			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	14	33	7	54
		% del total	11,8%	27,7%	5,9%	45,4%
	Medio	Recuento	20	27	11	58
		% del total	16,8%	22,7%	9,2%	48,7%
	Alto	Recuento	5	2	0	7
		% del total	4,2%	1,7%	0,0%	5,9%
Total		Recuento	39	62	18	119
		% del total	32,8%	52,1%	15,1%	100,0%

En la tabla 19, se observa que si el nivel de trabajo en equipo es medio el 9.2% presenta un nivel adecuado de gestión por procesos, el 22.7% presenta un nivel regular y el 16.8% presenta un nivel inadecuado; mientras tanto, si el trabajo en equipo es de nivel bajo, el 5.9% presenta un nivel adecuado de gestión por procesos, el 27.7% presenta un nivel regular y el 16.8% presenta nivel inadecuado y si el nivel de trabajo en equipo es de nivel alto, el 1.7% presenta un nivel regular y el 4.2% presenta un nivel inadecuado de gestión por procesos.

Tabla 20

Distribución de niveles de integración de la gestión de procesos en la organización

		Integración de la Gestión de procesos en la Organización			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	34	16	4	54
		% del total	28,6%	13,4%	3,4%	45,4%
	Medio	Recuento	28	19	11	58
		% del total	23,5%	16,0%	9,2%	48,7%
	Alto	Recuento	5	2	0	7
		% del total	4,2%	1,7%	0,0%	5,9%
Total		Recuento	67	37	15	119
		% del total	56,3%	31,1%	12,6%	100,0%

En la tabla 20, se observa que si el nivel de trabajo en equipo es medio el 9.2% presenta un nivel adecuado de gestión por procesos en la organización, el 16% presenta un nivel regular y el 23.5% presenta un nivel inadecuado; mientras tanto, si el trabajo en equipo es de nivel bajo, el 3.4% presenta un nivel adecuado de gestión por procesos en la organización, el 13.4% presenta un nivel regular y el 28.6% presenta nivel inadecuado y si el nivel de trabajo

en equipo es de nivel alto, el 1.7% presenta un nivel regular y el 4.2% presenta un nivel inadecuado de gestión por procesos en la organización.

Tabla 21

Distribución de niveles de trabajo en equipo y representación visual de los procesos

			Representación Visual de los Procesos			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	48	5	1	54
		% del total	40,3%	4,2%	0,8%	45,4%
	Medio	Recuento	36	19	3	58
		% del total	30,3%	16,0%	2,5%	48,7%
	Alto	Recuento	5	2	0	7
		% del total	4,2%	1,7%	0,0%	5,9%
Total	Recuento		89	26	4	119
	% del total		74,8%	21,8%	3,4%	100,0%

En la tabla 21, se observa que si el nivel de trabajo en equipo es medio el 2.5% presenta un nivel adecuado de representación visual de los procesos, el 16% presenta un nivel regular y el 30.3% presenta un nivel inadecuado; mientras tanto, si el trabajo en equipo es de nivel bajo, el 0.8% presenta un nivel adecuado de representación visual de los procesos, el 4.2% presenta un nivel regular y el 40.3% presenta nivel inadecuado y si el nivel de trabajo en equipo es de nivel alto, el 1.7% presenta un nivel regular y el 4.2% presenta un nivel inadecuado de representación visual de los procesos.

Tabla 22

Distribución de niveles de trabajo en equipo y gestión estratégica de procesos

			Gestión Estratégica de Procesos			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	21	28	5	54
		% del total	17,6%	23,5%	4,2%	45,4%
	Medio	Recuento	21	29	8	58
		% del total	17,6%	24,4%	6,7%	48,7%
	Alto	Recuento	3	4	0	7
		% del total	2,5%	3,4%	0,0%	5,9%
Total	Recuento		45	61	13	119
	% del total		37,8%	51,3%	10,9%	100,0%

En la tabla 22, se observa que si el nivel de trabajo en equipo es medio el 6.7% presenta un nivel adecuado de Gestión Estratégica de Procesos, el 24.4% presenta un nivel regular y el 17.6% presenta un nivel inadecuado; mientras tanto, si el trabajo en equipo es de nivel bajo,

el 4.2% presenta un nivel adecuado de Gestión Estratégica de Procesos, el 23.5% presenta un nivel regular y el 17.6% presenta nivel inadecuado y si el nivel de trabajo en equipo es de nivel alto, el 3.4% presenta un nivel regular y el 2.5% presenta un nivel inadecuado de Gestión Estratégica de Procesos.

Tabla 23

Distribución de niveles de trabajo en equipo y optimización de procesos

		Optimización de Procesos			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	18	33	3	54
		% del total	15,1%	27,7%	2,5%	45,4%
	Medio	Recuento	19	32	7	58
		% del total	16,0%	26,9%	5,9%	48,7%
	Alto	Recuento	5	2	0	7
		% del total	4,2%	1,7%	0,0%	5,9%
Total		Recuento	42	67	10	119
		% del total	35,3%	56,3%	8,4%	100,0%

En la tabla 23, se observa que si el nivel de trabajo en equipo es medio el 5.9% presenta un nivel adecuado de optimización de Procesos, el 26.9% presenta un nivel regular y el 16% presenta un nivel inadecuado; mientras tanto, si el trabajo en equipo es de nivel bajo, el 2.5% presenta un nivel adecuado de optimización de Procesos, el 27.7% presenta un nivel regular y el 15.1% presenta nivel inadecuado y si el nivel de trabajo en equipo es de nivel alto, el 1.7% presenta un nivel regular y el 4.2% presenta un nivel inadecuado de optimización de Procesos.

Tabla 24

Distribución de niveles de trabajo en equipo y excelencia operacional

		Excelencia Operacional			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	16	33	5	54
		% del total	13,4%	27,7%	4,2%	45,4%
	Medio	Recuento	25	24	9	58
		% del total	21,0%	20,2%	7,6%	48,7%
	Alto	Recuento	3	4	0	7
		% del total	2,5%	3,4%	0,0%	5,9%
Total		Recuento	44	61	14	119
		% del total	37,0%	51,3%	11,8%	100,0%

En la tabla 24, se observa que si el nivel de trabajo en equipo es medio el 7.6% presenta un nivel adecuado de excelencia operacional, el 20.2% presenta un nivel regular y el 21% presenta un nivel inadecuado; mientras tanto, si el trabajo en equipo es de nivel bajo, el 4.2% presenta un nivel adecuado de excelencia operacional, el 27.7% presenta un nivel regular y el 13.4% presenta nivel inadecuado y si el nivel de trabajo en equipo es de nivel alto, el 3.4% presenta un nivel regular y el 2.5% presenta un nivel inadecuado de excelencia operacional.

3.3. Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H₀: El trabajo cooperativo no influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

H_a: El trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Prueba estadística: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 25

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	137,045			
Final	94,712	42,333	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=42,333$; $p<0,05$). Ello significa que el trabajo cooperativo incide en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 26

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo incide en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	86,154	26	,000
Desvianza	68,256	26	,000

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 68.256$) muestran un $p < 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el trabajo cooperativo incide en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018, es válido y aceptable.

Tabla 27

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,299
Nagelkerke	,347
McFadden	,179

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,347), indica que el modelo propuesto explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos.

Tabla 28

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Ges_XProc = 1]	,925	,899	1,060	1	,303	-,836	2,687
	[Ges_XProc = 2]	4,148	,983	17,789	1	,000	2,220	6,075
Ubicación	[Valo_gen=1]	3,709	,896	17,144	1	,000	1,953	5,464
	[Valo_gen=2]	1,036	,790	1,719	1	,190	-,513	2,585
	[Valo_gen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_org=1]	-,813	,760	1,146	1	,284	-2,303	,676
	[Valo_org=2]	-,464	,681	,463	1	,496	-1,799	,871
	[Valo_org=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_Func=1]	-,216	,817	,070	1	,791	-1,818	1,386
	[Valo_Func=2]	1,075	,795	1,828	1	,176	-,483	2,634
	[Valo_Func=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 28 indica que las valoraciones generales del trabajo en equipo (Wald=17,144; $p=0,000<0,05$) predice mejor la gestión por procesos.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: El trabajo cooperativo incide en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: El trabajo cooperativo no influye en la integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

H_a: El trabajo cooperativo influye en la integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 29

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	112,245			
Final	91,245	21,000	6	,002

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=21,000$; $p<0,05$). Ello significa que El trabajo cooperativo incide en la integración de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 30

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	74,232	26	,000
Desvianza	60,215	26	,000

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 40,017$) muestran un $p<0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el trabajo cooperativo incide en la integración de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018 y es válido y aceptable.

Tabla 31

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,162
Nagelkerke	,190
McFadden	,093

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,190), indica que el modelo propuesto explica el 19% de la variable dependiente de la dimensión la integración de la Gestión de procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 32

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Inte_GPPO = 1]	,728	,886	,675	1	,411	-1,009	2,466
	[Inte_GPPO = 2]	2,619	,923	8,052	1	,005	,810	4,427
Ubicación	[Valo_gen=1]	1,879	,854	4,849	1	,028	,207	3,552
	[Valo_gen=2]	,986	,792	1,551	1	,213	-,566	2,538
	[Valo_gen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_org=1]	-2,488	,769	10,465	1	,001	-3,995	-,981
	[Valo_org=2]	-1,073	,649	2,731	1	,098	-2,346	,200
	[Valo_org=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_Func=1]	,326	,825	,156	1	,693	-1,291	1,943
	[Valo_Func=2]	,964	,798	1,460	1	,227	-,600	2,528
	[Valo_Func=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 32 indica que las valoraciones sobre la organización del trabajo en grupo (Wald=10,465) y tiene $p=0,001 < 0,05$) predice mejor dimensión integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 19% de la variable dependiente dimensión Organización del trabajo en grupo de la Municipalidad de Paramonga, 2018. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis

nula, es decir: El trabajo cooperativo incide en la integración de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: El trabajo cooperativo no influye en la integración de la representación visual de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

H₁: El trabajo cooperativo influye en la integración de la representación visual de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado

Tabla 33

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la representación visual de los procesos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	84,491			
Final	71,030	13,460	6	,036

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=13,460$; $p<0,05$). Ello significa que el trabajo cooperativo incide en la integración de la representación visual de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Tabla 34

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo incide en la integración de la representación visual de los procesos en la organización

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	74,663	26	,000
Desvianza	51,671	26	,002

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($\chi^2 = 74,663$) y Desviación ($\chi^2 = 51,671$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que: El trabajo cooperativo influye en la integración de la representación visual de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018 y es válido y aceptable.

Tabla 35

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influye del trabajo cooperativo en la integración de la representación visual de los procesos en la organización

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,107
Nagelkerke	,146
McFadden	,085

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,146), indica que el modelo propuesto explica el 14.6% de la variable dependiente dimensión integración de la representación visual de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Tabla 36

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la representación visual de los procesos en la organización

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Repre_vis_Proc = 1]	,511	,899	,323	1	,570	-1,250	2,272
	[Repre_vis_Proc = 2]	2,904	1,008	8,295	1	,004	,928	4,881
Ubicación	[Valo_gen=1]	,667	,879	,577	1	,448	-1,055	2,389
	[Valo_gen=2]	-,109	,809	,018	1	,893	-1,694	1,476
	[Valo_gen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_org=1]	-1,144	,856	1,789	1	,041	-2,821	,532
	[Valo_org=2]	-,581	,707	,675	1	,411	-1,966	,805
	[Valo_org=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_Func=1]	-,907	,899	1,017	1	,313	-2,669	,856
	[Valo_Func=2]	,533	,833	,409	1	,522	-1,099	2,165
	[Valo_Func=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 36 indica que los valores sobre la organización del trabajo en grupo (Wald=1,789; $p=0,041 < 0,05$) predice mejor dimensión representación visual de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 14.6% de la variable dependiente dimensión representación visual de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El trabajo cooperativo influye en la integración de la representación visual de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 3

H_0 : El trabajo cooperativo no influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

H_a : El trabajo cooperativo influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 37

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	110,040			
Final	76,228	33,812	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=33,812$; $p<0,05$). Ello significa que el trabajo cooperativo no influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 38

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	43,561	26	,017
Desvianza	44,790	26	,012

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 = 43,561$) y Desviación ($x^2 = 44,790$) muestran un $p<0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el trabajo cooperativo no influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018 y es válido y aceptable.

Tabla 39

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica el aprendizaje organizacional en las habilidades técnicas del personal.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,247
Nagelkerke	,291
McFadden	,149

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,291), indica que el modelo propuesto explica el 29.1% de la variable dependiente de la dimensión integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 40

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Gesti_Estra = 1]	,439	,879	,250	1	,617	-1,284	2,162
	[Gesti_Estra = 2]	3,623	,949	14,565	1	,000	1,762	5,483
Ubicación	[Valo_gen=1]	3,270	,879	13,835	1	,000	1,547	4,993
	[Valo_gen=2]	1,070	,795	1,810	1	,179	-,489	2,629
	[Valo_gen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_org=1]	-,727	,762	,910	1	,340	-2,221	,767
	[Valo_org=2]	-,777	,686	1,283	1	,257	-2,122	,568
	[Valo_org=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_Func=1]	-,891	,818	1,187	1	,276	-2,494	,712
	[Valo_Func=2]	,698	,788	,785	1	,376	-,846	2,242
	[Valo_Func=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 40 indica que las valoraciones generales sobre el trabajo en grupo (Wald=13,835) tiene $p=0,000 < 0,05$ y predice mejor la dimensión integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 29.1% de la variable dependiente integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El trabajo cooperativo no influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 4

H₀: El trabajo cooperativo no influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

H_a: El trabajo cooperativo influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 41

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	139,101			
Final	96,488	42,613	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=42,613$; $p<0,05$). Ello significa que El trabajo cooperativo influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 42

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	104,092	26	,000
Desviación	77,072	26	,000

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 77,072$) muestran un $p<0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que El trabajo cooperativo influye en la optimización de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018 y es válido y aceptable.

Tabla 43

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influye del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,301
Nagelkerke	,361
McFadden	,199

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,361), indica que el modelo propuesto explica el 36.1% de la variable dependiente de la dimensión optimización de los procesos.

Tabla 44

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización

		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Opti_proc = 1]	,889	,903	,970	1	,325	-,880	2,658
	[Opti_proc = 2]	4,756	1,026	21,479	1	,000	2,744	6,767
Ubicación	[Valo_gen=1]	3,805	,911	17,448	1	,000	2,020	5,590
	[Valo_gen=2]	1,117	,795	1,976	1	,160	-,440	2,675
	[Valo_gen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_org=1]	-1,459	,807	3,268	1	,071	-3,041	,123
	[Valo_org=2]	-,501	,704	,505	1	,477	-1,881	,880
	[Valo_org=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_Func=1]	-,232	,837	,077	1	,781	-1,872	1,407
	[Valo_Func=2]	1,081	,814	1,762	1	,184	-,515	2,676
	[Valo_Func=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 44 indica que los valores generales sobre el trabajo en equipo (Wald=17,448) y tiene $p=0,000<0,05$) predice mejor dimensión optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 36.1% de la variable dependiente dimensión optimización de los procesos. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El trabajo cooperativo

no influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Comprobación de hipótesis específica 5

H₀: El trabajo cooperativo no influye en la excelencia operacional de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad, 2018.

H_a: El trabajo cooperativo influye en la excelencia operacional de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad, 2018.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 45

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125,029			
Final	99,731	25,298	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=25,298$; $p<0,05$). Ello significa que El trabajo cooperativo influye en la excelencia operacional de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad, 2018.

Tabla 46

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos en la organización

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	80,613	26	,000
Desvianza	70,104	26	,000

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 70,104$) muestran un $p < 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el trabajo cooperativo influye en la excelencia operacional de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad, 2018 y es válido y aceptable.

Tabla 47

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,192
Nagelkerke	,224
McFadden	,110

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,224), indica que el modelo propuesto explica el 22.4% de la variable dependiente de la dimensión habilidades conceptuales.

Tabla 48

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Excelen_Oper = 1]	,174	,861	,041	1	,840	-1,514	1,863
	[Excelen_Oper = 2]	3,116	,912	11,671	1	,001	1,328	4,904
Ubicación	[Valo_gen=1]	3,241	,885	13,397	1	,000	1,506	4,977
	[Valo_gen=2]	1,263	,802	2,481	1	,115	-,309	2,835
	[Valo_gen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_org=1]	-1,414	,749	3,568	1	,059	-2,882	,053
	[Valo_org=2]	-,844	,664	1,616	1	,204	-2,146	,457
	[Valo_org=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Valo_Func=1]	-,573	,793	,523	1	,470	-2,128	,981
[Valo_Func=2]	,018	,771	,001	1	,982	-1,494	1,529	
	[Valo_Func=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 48 indica que los valores generales del trabajo en grupo (Wald=13,397) y tiene $p=0,000 < 0,05$) predice mejor dimensión excelencia operacional de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad, 2018.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 22.4% de la variable dependiente dimensión excelencia operacional de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad, 2018. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El trabajo cooperativo no influye en la excelencia operacional de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad, 2018.

IV. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó sobre el trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos en los trabajadores de la Municipalidad de Paramonga; los resultados fueron:

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos. Los resultados coinciden con el estudio de Hernández (2015) en su tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia. La tesis fue de tipo descriptivo de corte transversal, de diseño no experimental, el universo estuvo conformado por 160 trabajadores del banco, a quienes se les aplicó un cuestionario de 24 y 21 preguntas respectivamente. Luego de los resultados se arribó a la siguiente conclusión: existe una influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia. La tesis es similar a la presente investigación porque presenta la variable gestión por procesos, utilizando el mismo cuestionario y el mismo autor base Pérez (2012), en cuanto a los resultados descriptivos fueron 22% en un nivel alto, en un nivel medio 16% y 52% en un alto de la gestión por procesos.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que El trabajo cooperativo influye en la integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 19% de la variable dependiente la integración de la Gestión de procesos en la Organización. Asimismo los resultados coinciden con los docentes donde Domínguez (2015), en su investigación sobre *Gestión por procesos y su influencia en la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador*. Universidad Panamericana de Cuenca, planteó como objetivo general verificar la influencia de Gestión por procesos en la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador. Los resultados descriptivos fueron que la gestión por procesos se encuentra en un nivel alto con un 67%, un nivel medio 13% y un nivel bajo 20%. La investigación se basó en la teoría de Martínez (2015). Arribó a la siguiente conclusión: existe una alta correlación ($\rho = 0,987$) entre gestión por procesos y la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de

Ecuador. Asimismo, el nivel de gestión por procesos alcanzó el 58% en el nivel alto. Esta investigación contiene la variable gestión por procesos, la cual es similar a la variable del presente estudio y es muy valioso su aporte.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el trabajo cooperativo influye en la integración de la representación visual de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 14.6% de la variable dependiente la integración de la representación visual de los procesos en la Organización. Al respecto Domínguez (2015), en su investigación planteó como objetivo general verificar la influencia de Gestión por procesos en la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador. Para la investigación empleó el diseño de investigación descriptivo correlacional. La muestra estuvo formada por 150 entre trabajadores del Banco de Desarrollo. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario graduado en la escala politómica. Los resultados descriptivos fueron que la gestión por procesos se encuentra en un nivel alto con un 67%, un nivel medio 13% y un nivel bajo 20%. La investigación se basó en la teoría de Martínez (2015). Arribó a la siguiente conclusión: existe una alta correlación ($\rho = 0,987$) entre gestión por procesos y la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador. Asimismo, el nivel de gestión por procesos alcanzó el 58% en el nivel alto. Esta investigación contiene la variable gestión por procesos, la cual es similar a la variable del presente estudio y es muy valioso su aporte.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el trabajo cooperativo influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 29.1% de la variable dependiente integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización. Los resultados coinciden con Sánchez (2017) en su tuvo como objetivo demostrar en qué medida la Gestión por procesos mejora el proceso de comercial. Se consideró como población, el total de 15 Órdenes de compras correspondiente al mes de Enero a Julio del 2017 del área comercial y debido que se realizó la comparación de las medias entre una pre prueba y una post prueba de un grupo en dos momentos diferentes se optó por utilizar la prueba t-Student.

El método de estudio aplicado fue el hipotético-deductivo. Las técnicas de datos utilizadas fueron la observación y ficha de observación, los cuales se analizaron con un método de análisis de enfoque cuantitativo. Se concluyó que el tiempo de atención al cliente para el proceso de comercial en la empresa Brumoda S.A.C. sin gestión por procesos es de 32hrs. y con la implementación gestión por procesos es de 22 hrs. en la suma de tiempos de procesos para los 15 clientes corporativos. En consecuencia, se produce un aumento de 69%, por lo tanto, implementar gestión por procesos influye favorablemente en el tiempo de atención gestión del proceso comercial de la empresa Brumoda S.A.C., implementar la gestión por procesos influye favorablemente en el ciclo total del proceso de comercial de la empresa Brumoda S.A.C., implementar la gestión por procesos influye favorablemente en el costo promedio del proceso de comercial de la empresa Brumoda S.A.C. y la implementación de la gestión por procesos mejoro favorablemente el proceso comercial de la empresa Brumoda S.A.C. Se concluyó en la estadística descriptiva que la gestión por proceso se encontraba en un nivel medio con un 67% percibida por los trabajadores de la empresa un nivel bajo por 12% y un nivel alto 21% se trabajó en base a la teoría de Pérez (2012) referente a la gestión por procesos coincidiendo con la teoría utilizada en la presente investigación.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el trabajo cooperativo influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018 debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.1% de la variable dependiente optimización de los procesos en la Organización. Al respecto Ávila (2018) realizó la investigación titulada Influencia del clima social laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima-2017, tuvo como objetivo general determinar la Influencia del clima social laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima-2017. La población de la investigación fueron 120 trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima. Para la obtención de datos se utilizaron las variables: clima social laboral y gestión por procesos. El procesamiento de los datos se hizo utilizando el software SPSS22. El método empleado en la investigación es de tipo básico y de diseño no experimental, de corte transversal. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación causal mediante la regresión logística, llegando a la conclusión general el clima social laboral influye en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima-2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se

ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 62.9% de la variable dependiente Gestión por procesos. El clima social laboral influye en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del mercado de Lima-2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 62.9% de la variable dependiente Gestión por procesos. En el análisis descriptivo se presentaron los niveles de Gestión por procesos y se tiene que el 19.2% percibe un nivel inadecuado, el 10.8% un nivel regular y 70% un nivel adecuado

En relación a la quinta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el trabajo cooperativo influye en la excelencia operacional de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 22.4% de la variable dependiente excelencia operacional de la Gestión de procesos. Fernández (2016) en su tesis titulada tuvo como objetivo conocer la influencia de la gestión de procesos en la Productividad laboral de la empresa ANYPSA Corporation S.A., distrito de Comas, año 2016., la población estuvo conformado por 68 colaboradores, los datos fueron recogidos mediante la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento un cuestionario de 20 preguntas, las cuales fueron 10 en alusión a la variable independiente y 10 siguientes a la variable dependiente, los datos fueron procesados mediante el programa SPSS 22; lográndose como resultado de que existe influencia significativa de la Gestión de Procesos en la Productividad Laboral de la empresa ANYPSA Corporation S.A., distrito de Comas, año 2016, los resultados de análisis descriptivos fueron que los 68 encuestados el 22% manifestaron que la gestión por procesos se encuentra en un nivel bajo, en nivel medio el 38% y en un nivel alto el 40%, el estadígrafo que utilizó fue la regresión logística ordinal y tuvo como teoría referente de Pérez (2012) gestión por procesos.

V. CONCLUSIONES

Primera:

El trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos.

Segunda:

El trabajo cooperativo influye en la integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 19% de la variable dependiente la integración de la Gestión de procesos en la Organización.

Tercera:

El trabajo cooperativo influye en la integración de la representación visual de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 14.6% de la variable dependiente la integración de la representación visual de los procesos en la Organización.

Cuarta:

El trabajo cooperativo influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 29.1% de la variable dependiente integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización.

Quinta:

El trabajo cooperativo influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018 debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.1% de la variable dependiente optimización de los procesos en la Organización.

Sexta

El trabajo cooperativo influye en la excelencia operacional de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 22.4% de la variable dependiente excelencia operacional de la Gestión de procesos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

El director debe realizar talleres para dar a conocer sobre la importancia de la gestión por procesos como una **óptima estrategia de mejora de la calidad**, puesto que sirve para aumentar el rendimiento y la capacidad de las organizaciones.

Segunda:

El director debe **implementar los procesos de mejora continua**, pues la experiencia viene demostrando, desde hace mucho años, que es el **mejor modo de conseguir un aumento gradual y constante de la calidad, productividad y eficacia**.

Tercera:

El director y los coordinadores deben **poner en marcha las acciones de mejora que históricamente le han dado resultado, adaptándolas** a los nuevos tiempos y a las **características concretas de cada metodología de gestión**.

Cuarta:

Preparar un mapa de procesos consiste en una representación gráfica de los procesos, tras un trabajo previo de identificación y clasificación en tres grandes grupos: procesos clave, estratégicos y de soporte. Esta tarea es especialmente útil para comprender la interrelación e interacción de los distintos procesos.

VI. REFERENCIAS

- Alvarado, Y., Beltrán, M., Escobar, M., Espinosa, J., Gamboa, F., Gamboa, C. y Martínez, L. (2013). *Estado del arte sobre el concepto de trabajo colaborativo en el marco del desarrollo de habilidades de lenguaje con proyección social*. (Tesis de maestría). Universidad de San Buenaventura, Colombia.
- Avendaño, A. (2014). *Gestión curricular como proceso de mejora, mediante el trabajo colaborativo*. (Tesis de maestría). Guadalajara: ITESO.
- Ávila, W. (2018) *Influencia del clima social laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima-2017*(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo Lima, Perú
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación*. (4a ed) Bogotá D.C., Colombia
- Bravo, J. (2013). *Gestión de Procesos*. Chile: Evolución S.A.
- Cárdenas, J. (2015). *Diseño de gestión por procesos en el sector salud para mejorar la satisfacción de los clientes caso: Centro de Atención Primaria II Chilca ESSALUD*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú . Huancayo, Perú.
- Carrasco, J. (2011). *Gestión de procesos*. Cuarta edición. Santiago de Chile: Evolución S.A.
- Carrasco, J. (2008). *Gestión de procesos*. Santiago de Chile: Evolución S.A.
- Coelho, E. (1998). *Teaching and learning in multicultural schools*. Bristol: Multilingual Matters.
- Delors, J. (1997). *Estrategias de enseñanza. Métodos interactivos*. Barcelona: Horsori.
- Domínguez, W. (2015). *Gestión por procesos y su influencia en la satisfacción de los trabajadores del Banco de Desarrollo de Ecuador*. (Tesis de maestría). Universidad Panamericana de Cuenca, Ecuador.

- Emmer, E., y Stough, L. (2001). *Classroom management: A critical part of educational psychology, with implications for teacher education*. Texas: Boletín: UT.
- Fathman, F. (1993). *Utilidad del aprendizaje cooperativo*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Fernández, D. (2016). *Gestión de procesos y su influencia en la productividad laboral de la empresa Anypsa Corporation S.A., distrito de Comas, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ferreiro, R., y Calderón, M. (2009). *El abc del aprendizaje cooperativo*. Segunda edición. México: Trillas.
- Franco, I. (2015). *Sesión de Octubre: Analizar los procesos del aprendizaje constructivo*. Publicación: <http://slideplayer.es/slide/4251866/>
- García, M., González, I., y Mérida, R. (2012). Validación del cuestionario de evaluación ACOES. Análisis del trabajo cooperativo en educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 30 (1), 87-109.
- Guachamin, P. (2014). *Propuesta de un modelo de gestión por procesos de los servicios de tecnologías de la información de la Dirección de Desarrollo Tecnológico de la Secretaría de Movilidad del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito*. (Tesis de maestría). UASB. Quito, Ecuador
- Gutierrez, A. (2017). *Diseño de un modelo de gestión por procesos y su influencia en la dirección estratégica de la empresa Ponci Plus S.A.C., Trujillo 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
- Hammer, M. (1994). *Reingeniería*. Bogotá: Norma.
- Harrington. J. (1993). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. Colombia: MacGraw-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, H. (2015). *Influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. - Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hitpass, B. (2013). *BPM – Fundamentos y conceptos de implementación*. Santiago de Chile: BHH Ltda.
- Hoyle, D., y Thompson, J. (2002). *Del aseguramiento a la gestión de la calidad: El enfoque basado en procesos*. Madrid: AENOR.
- ISO 9000:2000. (2000). *Organización Internacional de la Normalización*. México: Limusa.
- Johansson, H. (2003). *Reingeniería de procesos*. México D.F: Limusa.
- Johnson, D., y Johnson, R. (1979). *Conflict in the Classroom: Controversy and Learning*. Minnesota: Boletín: Universidad de Minnesota.
- Johnson, D., y Johnson, R. (1984). *Circles of learning: Cooperation in the classroom*. Minnesota: Interaction Book Company.
- Johnson, D., y Johnson, R. (1994). *Learning Together and Alone: Cooperative, Competitive and Individualistic Learning*. Massachusetts: Paramount Communications Company.
- Linares, A. (2017). *El aprendizaje cooperativo y su influencia en el rendimiento académico en el área de matemática de los alumnos de educación secundaria*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín Porres. Lima, Perú.

- Lujan, Y., y Lujan, K. (2015). *Influencia del aprendizaje cooperativo en el desarrollo de habilidades sociales del nivel secundario, área persona, familia y relaciones humanas, Trujillo 2013-2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Perú
- Mamani, M. (2015). *Aprendizaje cooperativo y logro de competencias en las estudiantes del nivel secundario de la institución educativa Francisco Antonio De Zela de Tacna, 2013*. (Tesis). UNJBG Tacna, Perú.
- García, M., Gonzales, I., y Mérida, R. (2012). Validación del cuestionario de evaluación ACOES. Análisis del trabajo cooperativo en educación superior. Murcia: *Revista de Investigación Educativa*.
- Organización Internacional de Normalización (ISO). *ISO/TC 176/SC Orientación sobre el Concepto y Uso del Enfoque basado en Procesos para los Sistemas de Gestión*. 2004.
- Organización Internacional de Normalización (ISO). *ISO 9000:2005 Sistemas de Gestión de la Calidad – Fundamentos y Vocabulario*. 2005. Ginebra.
- Oropeza, A. (2016). *El trabajo colaborativo en el aula: Una estrategia pedagógica para mejorar el aprendizaje de los alumnos en la educación primaria en la Delegación Gustavo A. Madero del Distrito Federal*. (Tesis). México D.F: UPN.
- Ortiz, J. (2015). *Estrategias de trabajo colaborativo para fortalecer la formación integral en estudiantes del grado sexto de básica secundaria en la institución educativa José Celestino Mutis, Tolima (Colombia)*. (Tesis). Tolima: Tecnológico de Monterrey.
- Pérez, J. (2010). *Gestión por procesos*. Madrid: ESIC.
- Pérez, R. (2016). *El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los trabajadores de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato., Ecuador.

- Pinedo, M. (2017). *Aprendizaje cooperativo y rendimiento académico en estudiantes universitarios de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo Lima, Perú
- Porter, M. (1986). *Ventaja competitiva: Creación y sostenibilidad de un rendimiento superior*. Madrid: Pirámide.
- Quintanilla, R. (2015). *Trabajo cooperativo y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de Historia y Filosofía de la Educación; Facultad de Educación, UNAP – 2015*. (Tesis de maestría). UNAP. Iquitos, Perú.
- Robledo, B. (2013). *El trabajo colaborativo en los alumnos de educación primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Pedagógica Nacional. Michoacán,
- Rodríguez, Y. (2015). *Relación entre el aprendizaje cooperativo y la actitud responsable de los estudiantes practicantes de Obstetricia de la Universidad Norbert Winer – 2012*. (Tesis). Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú
- Salazar, A. (2016). *Implementación de una solución BPM para agilizar los procesos del área de abastecimiento en la Municipalidad de Chiclayo*. (Tesis). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Sánchez, G. (2017). *Gestión por procesos en la mejora del proceso comercial de la empresa brumoda S.A.C. – Lima, 2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo - Lima, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Business Support Aneth.SRL. Lima, Perú.
- Torres, M. (2012). *El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos*. (Tesis de maestría) Universidad Libre Bogotá, Colombia

Valenzuela, R. (2017). *Gestión por procesos y clima social laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil de Lima 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo - Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos en la Municipalidad de Paramonga ,2018.

Autor: Betsy del Rosario Mejia Sánchez

Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variables				
¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018?	Determinar la influencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga , 2018	El trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.	<i>Operacionalización de la variable trabajo cooperativo.</i>				
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018?	Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.	El trabajo cooperativo influye en la integración de la Gestión de procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.	Generalidades sobre el trabajo en grupo	Concepción del trabajo en grupo.	1. 2. 3. 4. 5.	Escala Ordinal 1= Total desacuerdo 5= totalmente de acuerdo.	
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2		Utilidad del trabajo en grupo para su formación.	6. 7. 8. 9. 10. 11.		
¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la Representación visual de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018?	Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la Representación visual de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.	El trabajo cooperativo influye en la integración de la representación visual de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.	Organización del trabajo en grupo	Planificación del trabajo de los grupos por parte del profesorado	12. 13. 14. 15		
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3		Criterios para organizar los grupos	16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23.		
¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la Gestión estratégica de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018?	Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la Gestión estratégica de procesos de la Municipalidad de Paramonga , 2018	El trabajo cooperativo influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.	Funcionamiento de los grupos de trabajo	Normas de los grupos	24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32.		
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Específico 4		Funcionamiento interno de los grupos	33. 34. 35. 36. 37. 38. 39.		
¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la Optimización de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018?	Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la Optimización de procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.	El trabajo cooperativo influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.		Eficacia del trabajo grupal	40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48.		
Problema Específico 5	Objetivo Específico 5	Hipótesis Específico 5		:	49.		
¿Cuál es la influencia del trabajo cooperativo en la	Establecer la influencia del trabajo cooperativo en la	El trabajo cooperativo influye en la excelencia operacional de la Gestión de					

M^o del Mar García Cabrera, Ignacio González López y Rosario Mérida Serrano (2012)

<p>Excelencia operacional de la Municipalidad de Paramonga , 2018?</p>	<p>Excelencia operacional de la Municipalidad de Paramonga , 2018.</p>	<p>procesos en la Organización de la Municipalidad, 2018.</p>	<p><i>Operacionalización de la variable Gestión por Procesos</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Item</th> <th>Escala</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Integración de la Gestión de procesos en la Organización</td> <td>Conocer a la Gestión de procesos</td> <td>1 - 2</td> <td rowspan="10">Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5</td> <td rowspan="10">Se establecen a través del trabajo de campo</td> </tr> <tr> <td>Alinear la GP con otros conceptos de gestión</td> <td>3 -4</td> </tr> <tr> <td>Incorporar la GP en la organización</td> <td>5 - 6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Representación visual de procesos</td> <td>Diseñar el mapa de procesos</td> <td>7 - 8</td> </tr> <tr> <td>Modelar procesos</td> <td>9 -10</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Gestión estratégica de procesos</td> <td>Priorizar procesos</td> <td>11 -12</td> </tr> <tr> <td>Evaluar procesos</td> <td>13 -14</td> </tr> <tr> <td>Definir indicadores</td> <td>15 -16</td> </tr> <tr> <td>Gestionar riesgos</td> <td>17 -18</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Optimización de procesos</td> <td>Mejorar procesos</td> <td>19 -20</td> </tr> <tr> <td>Rediseñar procesos</td> <td>21 -22</td> </tr> <tr> <td>Elaborar el procedimiento</td> <td>23 -24</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Excelencia operacional</td> <td>Implantar el procedimiento</td> <td>25 -26</td> </tr> <tr> <td>Controlar</td> <td>27 -28</td> </tr> <tr> <td>Realizar mejora continua</td> <td>29</td> </tr> </tbody> </table> <p>Autor: Salazar Agustín (2016)</p>	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala	Niveles o rangos	Integración de la Gestión de procesos en la Organización	Conocer a la Gestión de procesos	1 - 2	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5	Se establecen a través del trabajo de campo	Alinear la GP con otros conceptos de gestión	3 -4	Incorporar la GP en la organización	5 - 6	Representación visual de procesos	Diseñar el mapa de procesos	7 - 8	Modelar procesos	9 -10	Gestión estratégica de procesos	Priorizar procesos	11 -12	Evaluar procesos	13 -14	Definir indicadores	15 -16	Gestionar riesgos	17 -18	Optimización de procesos	Mejorar procesos	19 -20	Rediseñar procesos	21 -22	Elaborar el procedimiento	23 -24	Excelencia operacional	Implantar el procedimiento	25 -26	Controlar	27 -28	Realizar mejora continua	29
Dimensiones	Indicadores	Item	Escala	Niveles o rangos																																									
Integración de la Gestión de procesos en la Organización	Conocer a la Gestión de procesos	1 - 2	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5	Se establecen a través del trabajo de campo																																									
	Alinear la GP con otros conceptos de gestión	3 -4																																											
	Incorporar la GP en la organización	5 - 6																																											
Representación visual de procesos	Diseñar el mapa de procesos	7 - 8																																											
	Modelar procesos	9 -10																																											
Gestión estratégica de procesos	Priorizar procesos	11 -12																																											
	Evaluar procesos	13 -14																																											
	Definir indicadores	15 -16																																											
	Gestionar riesgos	17 -18																																											
Optimización de procesos	Mejorar procesos	19 -20																																											
	Rediseñar procesos	21 -22																																											
	Elaborar el procedimiento	23 -24																																											
Excelencia operacional	Implantar el procedimiento	25 -26																																											
	Controlar	27 -28																																											
	Realizar mejora continua	29																																											

Tipo y diseño de investigación	Población Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental. Transversal Descriptivo Correlacional causal (Fernández Hernández y Baptista, 2014)</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: 119 trabajadores de la Municipalidad de Paramonga.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: No hay muestra porque la población es pequeña</p> <p>MUESTREO No probabilístico intencional</p>	<p>Variable independiente: Trabajo cooperativo. Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Año, 200. Ámbito de Aplicación: Una entidad pública Municipalidad de Paramonga Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable dependiente: Gestión por procesos. Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Ámbito de Aplicación: Una entidad pública de la Municipalidad de Paramonga Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: -Tablas y figuras Tablas de contingencias</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplico la prueba estadística elegida: análisis de regresión logística ordinal.</p>

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE TRABAJO COOPERATIVO

La intención de este cuestionario es conocer qué piensas y cómo valoras el uso del trabajo en grupo en la institución dónde te desempeñas. Por ello, te pedimos que respondas con la máxima sinceridad y te agradecemos tu colaboración.

Debes **señalar con una X** el nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a los ítems formulados, sabiendo que el 1 significa *En total desacuerdo* y el 5 *Totalmente de acuerdo*.

acuerdo	En total Desacuerdo Totalmente de				
D. 1 VALORACIONES GENERALES SOBRE EL TRABAJO EN GRUPO	1	2	3	4	5
Considero que el trabajo en grupo es:					
1. Un buen método para desarrollar mis competencias sociales: argumentación, diálogo, capacidad de escucha, debate, respeto a opiniones discrepantes...					
2. Una oportunidad para conocer mejor a mis compañeros/as					
3. Una forma de comprender mejor los conocimientos					
4. Una manera de compartir el volumen de trabajo total					
5. Una manera de lograr los objetivos institucionales.					
Personalmente, el trabajo en grupo me ayuda a:					
6. Exponer y defender mis ideas y conocimientos ante otras personas					
7. Sentirme parte activa de mi propio proceso de aprendizaje institucional					
8. Entender los conocimientos e ideas de los compañeros y compañeras del trabajo.					
9. Comprender la importancia del trabajo coordinado en mi desempeño como profesional.					
10. Llegar a acuerdos ante opiniones diferentes					
11. Buscar información, investigar y aprender de forma autónoma					
D.2 VALORACIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN GRUPO					
Sobre la planificación que hace el profesorado del trabajo en grupo opino que:					
12. La cantidad de trabajos de grupo solicitados se adecuan a lo planificado en el plan estratégico.					
13. El nivel de dificultad de los trabajos de grupo es el adecuado para nuestra formación profesional					
14. Existe coordinación entre los trabajos de grupo solicitados en las distintas áreas.					
15. La capacitaciones resuelve las dudas que surgen en la elaboración del trabajo en grupo					
La constitución del grupo debe:					

16. Realizarla el trabajador aplicando criterios de amistad					
17. Realizarla el trabajador aplicando criterios especializados					
18. Realizarla el jefe aplicando criterios especializados					
19. Tener una composición diversa de los miembros del grupo (edad, sexo, formación, experiencias...)					
20. Ser estable a lo largo de la experiencia en el trabajo					
21. Modificarse para la realización de diferentes actividades en una misma organización.					
22. Incorporar el nombramiento de un coordinador o coordinadora de grupo					
23. Tener un número de participantes (indica en el cuadro en blanco el número que te parezca más oportuno)					
Las normas de funcionamiento del grupo:					
24. No debe existir ninguna norma					
25. Deben existir normas, pero establecidas por los trabajadores					
26. Deben existir normas, pero establecidas por el directivos					
27. Deben ser negociadas entre el directivos y trabajadores					
28. Deben estar recogidas en un documento donde se concreten las responsabilidades que asume el grupo					
29. Deben definir los roles que van a desempeñar cada una de las personas que constituyen el grupo					
30. Deben incluir las consecuencias que tendrían para los participantes no cumplir los compromisos asumidos					
31. Deben concretar el horario y lugar de las reuniones					
32. Deben incluir la obligatoriedad de asistir a las reuniones					
VALORACIONES SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS GRUPOS DE TRABAJO					
Habitualmente, al hacer un trabajo de grupo:					
33. Nos reunimos al inicio para planificar los diferentes pasos que tenemos que realizar					
34. Consultamos la documentación básica aportada por los directivos.					
35. Realizamos búsqueda de información en diferentes fuentes (internet, biblioteca,...)					
36. Tomamos decisiones, de forma consensuada, para garantizar la coherencia global del trabajo de grupo					
37. Durante la realización del trabajo hacemos "puestas en común" para que todo el grupo conozca lo que los demás están haciendo y tengamos buena idea de la marcha de la actividad					
38. Participamos equitativamente todos los componentes del grupo					
39. Lo evaluamos y hacemos propuestas de mejora					
El rendimiento del grupo mejora si:					

40. El directivo facilita unas pautas claras de las actividades grupales a desarrollar					
41. Las actividades planteadas por el directivo requieren que haya análisis, debate, reflexión y crítica					
42. El directivo supervisa el trabajo del grupo					
43. El directivo controla la asistencia regular en cada reunión					
44. Los trabajos del grupo son evaluados por los directivos según los objetivos					
45. El directivo nos informa previamente sobre los criterios de evaluación de la actividad de grupo					
46. El directivo evalúa los diferentes niveles de participación de cada uno de los miembros del grupo					
48. Nos evaluamos los miembros del grupo unos a otros					

Gracias por su colaboración.

Cuestionario de gestión por procesos

	DIMENSIÓN 1: Integración de la Gestión de procesos en la Organización	1	2	3	4	5
1	La institución ha realizado los aportes en las definiciones y conceptos de la gestión por procesos					
2	Existe una visión sistemática para entender como la Institución alineado a la gestión por procesos con los conceptos institucionales					
3	Considera Usted que la gestión por procesos influye en la Institución como un sistema social.					
4	Existe un modelo integral de cambio en la institución para incorporal la gestión por procesos					
5	Considera Usted, que la incorporación de la Gestión por Procesos en la Institución se ha realizado de forma paralela y armónica.					
	DIMENSIÓN 2: Representación Visual de los Procesos					
6	Existe una representación visual de los procesos entendible de lo hacemos y como o hacemos.					
7	Considera Usted, que el mapa de procesos de la Institución permite reconocer la totalidad del hacer de la organización y ubicar en su contexto cualquier proceso específico.					
8	Considera Usted, que el modelamiento de los procesos permite gestionar de forma óptima a la institución.					
	DIMENSIÓN 3: Gestión Estratégica de Procesos					
9	Considera Usted, que en la Institución se han identificado factores de decisión para priorizar procesos					
10	Existe criterios objetivos para priorizar desde la estrategia de la Institución los procesos.					
11	Considera Usted, que entre la situación actual y la deseada de la Institución la evaluación de procesos permite el camino de la optimización.					
12	Existe una correcta evaluación de los procesos que permite armonizar con los objetivos institucionales.					
13	Considera Usted, que los indicadores implementados en la Institución permiten controlar y optimizar los procesos.					
14	Existen indicadores que estén orientados a la finalidad de los procesos.					
15	Existe una concientización de parte de la institución respecto a la gestión de riesgos					
16	Considera Usted, que se han establecido criterios que permitan minimizar los riesgos para cumplir con la misión institucional.					
17	Considera Usted, que la institución tiene implementado en cada proceso respuestas oportunas que contribuya hacer más eficiente el trabajo.					
	DIMENSIÓN 4: Optimización de Procesos					
18	Considera Usted, que el mejorar los procesos está relacionado con optimizar la efectividad y eficacia					
19	Considera Usted, que mejorar los procesos permite a la Institución reforzar los mecanismos internos para responder a las contingencias.					
20	Considera Usted, que el rediseño de los procesos brindan un cambio positivo en los resultados que espera alcanzar la Institución.					
21	Considera Usted, que el rediseño de un proceso permite alcanzar un rendimiento organizacional con base en el aumento de la eficiencia y la efectividad.					
22	Considera Usted, que todos los procesos tienen elaborados sus procedimientos.					
23	Existe una buena elaboración de los procedimientos que se encuentran establecidos en la Institución.					
24	Considera Usted, que la Institución da a conocer los procedimientos implementados en los procesos.					
	DIMENSIÓN 5: Excelencia Operacional					
25	Considera Usted, que la institución cuenta con herramientas que agilizan y aseguran el seguimiento de los procesos.					
26	Considera Usted, que el control operacional a los procesos permite a la Institución ser más competitiva					
27	Considera Usted, que la mejora continua debe ser un objetivo permanente en la Institución					
28	Considera Usted, que la Institución contribuye a una filosofía de gestión, y la participación activa de todo las personas para realizar la mejora continua.					
29	Existen buenas prácticas en la institución producto de la mejora continua de sus procesos.					

Anexo 3. Artículo científico**Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la
Municipalidad de Paramonga, 2018****Br. Betsy del Rosario Mejia Sánchez****betsymejiasanchez@gmail.com.pe****Escuela de Posgrado****Universidad César Vallejo Filial Lima Este****1. RESUMEN****Resumen**

La investigación tuvo como título trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018, cuyo objetivo general fue establecer la influencia del trabajo cooperativo en la gestión de procesos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paramonga.

Asimismo, en cuanto al método de la investigación que se trabajó fue el hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, con un nivel explicativo, utilizando un diseño no experimental correlacional causal transversal, se contó con una población muestral de 119 trabajadores de la Municipalidad de Paramonga. Se utilizaron dos instrumentos para medir las variables fueron cuestionarios validados por juicios de expertos y la fiabilidad con el Alfa de Cronbach.

Se llegaron a los siguientes resultados, en cuanto al análisis descriptivo, se observó que el nivel de trabajo en equipo es medio, el 9.2% presenta un nivel adecuado de gestión por procesos, el 22.7% presenta un nivel regular y el 16.8% presenta un nivel inadecuado; mientras tanto, si el trabajo en equipo es de nivel bajo, el 5.9% presenta un nivel adecuado de gestión

por procesos, el 27.7% presenta un nivel regular y el 16.8% presenta nivel inadecuado; y si el nivel de trabajo en equipo es de nivel alto, el 1.7% presenta un nivel regular y el 4.2% presenta un nivel inadecuado de gestión por procesos. Referente al análisis inferencial se concluye que el trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos.

Palabras clave: *trabajo cooperativo, gestión por procesos, trabajadores.*

Abstract

The research was entitled cooperative work and its influence on the process management of the Municipality of Paramonga, whose general objective was to establish the influence of cooperative work in the management of processes of the workers of the District Municipality of Paramonga.

Likewise with regard to the research method that was worked on, the hypothetical deductive, under a quantitative approach, the type of research was basic with an explanatory level, using a cross-causal causal non-experimental design with a sample population of 119 workers. the Municipality of Paramonga. Two instruments were used to measure the variables were questionnaires validated by expert judgments and reliability with Cronbach's Alpha.

The following results were obtained in terms of the descriptive analysis, it was observed that the level of teamwork is medium, 9.2% presents an adequate level of management by processes, 22.7% presents a regular level and 16.8% presents an inadequate level; meanwhile, if the team work is of low level, 5.9% presents an adequate level of management by processes, 27.7% presents a regular level and 16.8% presents an inadequate level and if the level of teamwork is of a level high, 1.7% presents a regular level and 4.2% presents an inadequate level of management by processes. Regarding the inferential analysis, it is concluded that cooperative work influences the process management of the Municipality of Paramonga, 2018; due to the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the

data (Deviation with $p < 0.05$); and explains 34.7% of the dependent variable management by processes

Keywords: cooperative work, process management, workers.

2. INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones públicas prestan menos atención a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, ello debido a la falta de una estrategia de trabajo de las mismas; en el presente trabajo, se desarrollará el tema “Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos en la Municipalidad de Paramonga, 2018”.

La Municipalidad Distrital de Paramonga, es una Institución Edil que pertenece a la Provincia de Barranca, Departamento de Lima, cuya misión es representar a todos los vecinos Paramonguinos sin distinción alguna, convirtiendo la voluntad ciudadana en actos efectivos de gestión. Y, sobre esta base convoca un Pacto Local con las entidades públicas, privadas y sociales del Distrito. Dentro de la problemática encontrada en la entidad puedo señalar, el de la insatisfacción de los administrados, quienes acuden a la entidad a fin de poder solucionar un sinnúmero de problemas que les aquejan y que deberían de ser resueltos por las autoridades competentes.

Estos problemas, ocurren por diversos factores, que van desde la falta de capacitación de los colaboradores, hasta la falta de una estrategia adecuada por parte de la entidad edil. Las causas que ocasionan el problema identificado, a mi parecer está orientado hacia la desidia por parte de la autoridad competente, la falta de interés hacia una correcta capacitación de los colaboradores y sobre todo una estrategia que brinde una mejora en la atención de los administrados.

Al respecto, sobre Integración de la gestión de procesos en la Organización, Salazar (2016) cita a Bravo (2013, p.227), define que el que el “El objetivo de esta fase es diseñar, realizar y formalizar el cambio necesario en los procesos, culminando en que efectivamente arraigue la nueva forma de hacer las cosas, se basa en prácticas de mejorar los procesos, rediseñar os procesos, elaborar el procedimiento e implantar el procedimiento”.

De no optarse por una solución se acrecentará la desconfianza en las autoridades electas, y se evidenciará en la ineficiencia e ineficacia de los colaboradores de la Municipalidad de Paramonga.

El presente trabajo pretende determinar la influencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

V1: Trabajo cooperativo

García, González y Mérida (2012, p. 89) Citan a Cabrera, Colbeck y Terenzini, (2001, p.327) que refiere que el trabajo cooperativo requiere de una planificación detallada y rigurosa de la intervención para conseguir las condiciones idóneas que precisa esta metodología, condiciones que, en la institución no siempre tienen lugar.

Variable 2: Gestion por procesos

Salazar (2016) cita a Bravo (2013, p.31) define a la gestión de procesos: Como una disciplina de gestión que ayuda a la dirección de la empresa a identificar, representar, diseñar, formalizar, controlar, mejorar y hacer más productivos los procesos de la organización para lograr la confianza del cliente. La estrategia de la organización aporta las definiciones necesarias en un contexto de amplia participación de todos sus integrantes, donde los especialistas en procesos son facilitadores.

3. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación fue cuantitativo Utiliza la recolección de datos para probar las hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Hernández, Fernández y Baptista 2015, p. 4).

El método que utilizó la presente investigación fue hipotético – deductivo, porque luego de la observación del fenómeno se contrastó hipótesis con una prueba estadística para la explicación del fenómeno observado, para luego deducir los resultados de la hipótesis planteada y afirmar o rechazar la misma. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010. p.46)

La investigación se realizó bajo el alcance correlacional tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p.)

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

La población estuvo compuesta por un total de 119 colaboradores

4. RESULTADOS

Tabla 25

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	137,045			
Final	94,712	42,333	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=42,333$; $p<0,05$). Ello significa que el trabajo cooperativo incide en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 27

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,299
Nagelkerke	,347
McFadden	,179

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,347), indica que el modelo propuesto explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos.

Tabla 29

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	112,245			
Final	91,245	21,000	6	,002

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=21,000$; $p<0,05$). Ello significa que El trabajo cooperativo incide en la integración de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 31

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión de procesos en la organización

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,162
Nagelkerke	,190
McFadden	,093

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,190), indica que el modelo propuesto explica el 19% de la variable dependiente de la dimensión la integración de la Gestión de procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 33

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del trabajo cooperativo en la integración de la representación visual de los procesos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	84,491			
Final	71,030	13,460	6	,036

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=13,460$; $p<0,05$). Ello significa que el trabajo cooperativo incide en la

integración de la representación visual de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Tabla 35

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influye del trabajo cooperativo en la integración de la representación visual de los procesos en la organización

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,107
Nagelkerke	,146
McFadden	,085

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,146), indica que el modelo propuesto explica el 14.6% de la variable dependiente dimensión integración de la representación visual de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Tabla 37

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la organización

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	110,040			
Final	76,228	33,812	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=33,812$; $p<0,05$). Ello significa que el trabajo cooperativo no influye en la integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica el aprendizaje organizacional en las habilidades técnicas del personal.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,247
Nagelkerke	,291
McFadden	,149

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,291), indica que el modelo propuesto explica el 29.1% de la variable dependiente de la dimensión integración de la gestión estratégica de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 41

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	139,101			
Final	96,488	42,613	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=42,613$; $p<0,05$). Ello significa que El trabajo cooperativo influye en la optimización de los procesos en la Organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018.

Tabla 43

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influye del trabajo cooperativo en la optimización de los procesos en la organización de la Municipalidad de Paramonga, 2018

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,301
Nagelkerke	,361
McFadden	,199

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,361), indica que el modelo propuesto explica el 36.1% de la variable dependiente de la dimensión optimización de los procesos.

Tabla 45

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	125,029			
Final	99,731	25,298	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=25,298$; $p<0,05$). Ello significa que El trabajo cooperativo influye en la excelencia operacional de la gestión de procesos en la organización de la Municipalidad, 2018.

Tabla 47

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia del trabajo cooperativo en la excelencia operacional de la gestión de procesos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,192
Nagelkerke	,224
McFadden	,110

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,224), indica que el modelo propuesto explica el 22.4% de la variable dependiente de la dimensión habilidades conceptuales.

5. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó sobre el trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos en los trabajadores de la Municipalidad de Paramonga; los resultados fueron:

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos. Los resultados coinciden con el estudio de Hernández (2015) en su tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia. La tesis fue de tipo descriptivo de corte transversal, de diseño no experimental, el universo estuvo conformado por 160 trabajadores del banco, a quienes se les aplicó un cuestionario de 24 y 21 preguntas respectivamente. Luego de los resultados se arribó a la siguiente conclusión: existe una influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia. La tesis es similar a la presente investigación porque presenta la variable gestión por procesos, utilizando el mismo cuestionario y el mismo autor base Pérez (2012), en cuanto a los resultados descriptivos fueron 22% en un nivel alto, en un nivel medio 16% y 52% en un alto de la gestión por procesos.

6. CONCLUSIONES

De acuerdo a las evidencias estadísticas, El trabajo cooperativo influye en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 34.7% de la variable dependiente gestión por procesos.

7. REFERENCIAS

- García, M., González, I., y Mérida, R. (2012). Validación del cuestionario de evaluación ACOES. Análisis del trabajo cooperativo en educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 30 (1), 87-109.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Hernández, H. (2015). *Influencia de gestión por procesos en el clima organizacional en los trabajadores del Banco de la Republica de Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. - Colombia.
- Salazar, A. (2016). *Implementación de una solución BPM para agilizar los procesos del área de abastecimiento en la Municipalidad de Chiclayo*. (Tesis). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Anexo 3. Confiabilidad de las variables

Confiabilidad de la variable Trabajo cooperativo

N°	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	
1	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	2	1	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3			
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	1	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	1	5	3	1	4	4			
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	3	5	1	5	5	5	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	4	
6	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2	1	5	3	2	3	4	3	
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	
10	3	5	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2		
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4
13	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2		
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	1		
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	
19	4	4	3	5	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3		
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2		
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	
26	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
27	1	3	3	2	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	
30	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	49

Interpretación: La prueba de la variable tiene una confiabilidad alta con **0,929 puntos**

Confiabilidad de la variable gestión por procesos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	2	2	2	3	3	4	2	2	5	2	3	
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	
3	4	3	5	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	
3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
4	2	2	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	
3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	5	3	4	4	2	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	
3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	
3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	5	3	3	
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	
3	2	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	2	4	5	3	3	2	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	
4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	
3	1	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	
5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	5	1	4	3	3	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	29

Interpretación: La prueba de la variable tiene una confiabilidad alta con **0,932 puntos**

Anexo 4. Base de datos de las variables
Base de datos de la variable trabajo cooperativo

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D1	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	D2
1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	20	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	5	3	1	2	51
2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	5	1	1	55
3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	36	2	1	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	47
4	2	2	5	3	3	2	3	2	2	2	2	28	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	5	5	73
5	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	44
6	2	2	1	1	2	3	3	1	5	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4	5	61
7	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	3	4	71
8	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	20	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	5	3	1	2	51
9	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	2	1	1	52
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
11	2	2	3	2	3	5	5	3	2	1	5	33	3	2	3	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	1	2	2	3	2	4	5	70
12	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	33	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	54
13	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1	4	1	4	1	1	2	1	3	46
14	3	2	3	2	2	1	2	2	4	1	1	23	2	3	5	5	4	3	3	2	5	2	3	3	2	1	2	1	3	2	4	3	3	61
15	3	2	1	1	1	1	3	4	3	1	3	23	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	67
16	5	3	3	2	1	3	2	1	1	3	3	27	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	1	1	2	4	4	4	2	3	2	60
17	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	20	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	2	3	1	2	48
18	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	2	1	1	52
19	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	3	4	66
20	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	34	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	1	1	1	3	3	2	3	50
21	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	37	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	59
22	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	37	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	69
23	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	18	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	3	3	1	3	3	1	4	4	2	2	44
24	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	47	2	3	2	3	4	5	5	5	2	2	3	2	3	2	4	4	5	4	2	4	4	70
25	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	49	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	4	4	2	3	4	4	73

26	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	23	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	50
27	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	2	2	44
28	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	4	34	2	1	1	1	1	1	2	1	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	1	2	46	
29	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	4	21	2	1	2	3	2	1	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	63
30	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	21	1	2	1	2	3	2	1	2	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	1	60
31	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	36	3	2	1	2	2	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	56
32	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	70
33	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
34	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	31	3	4	2	2	3	4	3	2	2	1	2	3	1	3	4	5	3	3	4	2	3	59
35	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	2	1	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	70
36	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	3	29	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	1	4	2	2	2	52
37	1	1	3	4	1	3	2	3	5	3	3	29	2	1	1	1	1	5	4	1	1	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	1	1	49
38	1	2	3	3	1	2	4	3	3	2	2	26	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	44
39	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	3	2	2	37
40	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	25	4	3	3	3	2	5	2	4	3	2	2	3	1	3	3	2	3	4	3	4	4	63
41	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	27	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	4	53
42	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	20	4	5	1	2	2	3	4	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	3	49
43	3	4	4	4	3	1	4	3	2	1	1	30	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	4	4	2	41
44	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	38	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	4	4	2	2	42
45	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	2	1	1	52
46	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
47	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
48	2	2	1	3	3	2	3	3	5	2	2	28	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	5	5	73
49	2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	22	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	47
50	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	42	3	3	2	3	3	4	4	4	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	4	5	53
51	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	19	1	5	1	2	2	3	4	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	3	46
52	3	4	4	4	3	1	4	3	2	1	1	30	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	51
53	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	20	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	2	5	4	2	2	57
54	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	18	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	4	49

55	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	51	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	4	5	67	
56	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	2	2	2	54	
57	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	5	2	38	
58	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	26	4	3	3	3	2	5	2	4	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	4	4	54	
59	3	2	3	5	2	2	5	2	4	2	2	32	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	4	53	
60	3	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	28	4	4	5	4	3	1	3	4	5	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	5	5	63	
61	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	20	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	5	3	1	2	51	
62	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	5	1	1	55	
63	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	38	2	1	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	47	
64	2	2	5	3	3	2	3	5	5	2	2	34	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	5	5	73	
65	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	44	
66	2	2	1	1	2	3	3	1	5	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4	5	61	
67	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	3	4	71	
68	3	2	2	3	3	3	4	2	1	3	3	29	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	4	4	5	2	3	66	
69	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	20	2	2	3	5	4	2	2	5	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	5	2	51	
70	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35	
71	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	32	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	54	
72	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1	4	1	4	1	1	2	1	3	46	
73	3	2	3	2	2	1	2	2	4	1	1	23	2	3	2	5	4	3	3	2	5	2	3	2	2	1	2	1	3	2	4	3	3	57	
74	3	2	1	1	1	1	3	4	3	1	3	23	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	66	
75	5	3	3	2	1	3	2	5	1	3	3	31	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	1	1	2	4	4	4	4	2	3	2	60
76	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	5	4	2	2	3	4	66	
77	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	34	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	1	1	1	3	3	2	3	50	
78	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	36	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	59	
79	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	37	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	69
80	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	18	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	1	3	3	1	3	3	1	4	4	2	2	46	
81	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	44	2	3	2	3	4	5	5	5	2	2	3	2	3	2	4	4	5	4	2	4	4	70	
82	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	49	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	4	4	2	3	4	4	73	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	67	

84	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	5	4	2	2	2	55
85	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	4	34	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	1	2	45
86	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	4	21	2	1	2	3	2	1	2	1	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	1	2	62
87	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3	1	22	1	2	1	2	3	2	1	2	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	1	60
88	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	36	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	56
89	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
90	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
91	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	44
92	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	45
93	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
94	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	33	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	55
95	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	4	1	4	1	1	2	1	3	49
96	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	18	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	2	3	1	2	48
97	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	1	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	2	1	1	50
98	5	3	3	2	1	3	2	5	1	3	3	31	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	1	1	2	4	4	4	2	3	2	60
99	3	2	1	3	3	2	3	3	5	2	2	29	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	5	5	73
100	2	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	22	3	4	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	47
101	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	42	3	3	2	3	3	4	4	4	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	4	5	53
102	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	19	1	5	1	2	2	3	4	4	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	4	3	48
103	3	4	4	4	3	1	4	3	2	1	1	30	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	51
104	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	22	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	2	5	4	2	2	59
105	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	18	3	3	2	2	3	4	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	4	49
106	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	18	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	2	3	1	2	48
107	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	1	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	2	1	1	50
108	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	36
109	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
110	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	39
111	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	44
112	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	47

113	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
114	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	26	4	3	3	3	2	5	2	4	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	4	4	54
115	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	20	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	2	3	1	2	48
116	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	4	4	3	4	1	4	3	3	2	1	1	52
117	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	20	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	4	5	3	1	2	51
118	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35
119	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	26	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	35

P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	D3	V1
3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	32	103
1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	1	34	107
2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	36	119
1	5	5	1	1	2	2	4	1	2	1	1	2	1	4	2	2	37	138
2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	28	99
5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	68	155
4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	61	170
3	2	2	1	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	30	101
1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	1	34	104
2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	30	86
3	5	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	4	3	5	3	5	66	169
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	45	132
3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48	123
3	4	4	2	3	2	3	5	5	4	3	3	2	3	5	4	3	58	142
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	44	134
3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	52	139
3	2	2	1	1	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	30	98
1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	2	1	33	103
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	51	150

2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	39	123	
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	46	142	
3	3	2	2	3	3	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	52	158	
3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	32	94	
4	5	4	4	2	2	3	2	3	4	5	5	5	4	3	4	5	64	181	
3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	64	186	
3	1	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	38	111	
2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	34	105	
2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	26	106	
1	2	3	2	1	2	1	5	4	1	2	1	2	3	2	1	2	35	119	
2	1	2	3	2	1	2	1	5	1	2	1	2	3	2	1	2	33	114	
3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	45	137	
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	56	163	
2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	31	87	
3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	4	49	139	
4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	3	3	3	3	1	2	3	49	154	
3	3	2	5	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	40	121	
4	2	2	3	1	2	1	1	1	1	5	4	1	2	1	1	5	37	115	
1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	3	31	101	
2	2	3	3	2	1	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	33	91	
4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	5	2	4	3	3	2	5	57	145	
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	55	135	
4	4	4	2	4	4	5	1	2	2	3	4	4	1	2	2	3	51	120	
1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	28	99	
1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	5	3	2	1	32	112	
1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	33	103	
2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	34	90	
2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	31	87	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	80	181

3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	48	117
4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	58	153
4	4	4	2	4	1	5	1	2	2	3	4	4	1	2	2	3	48	113
1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	28	109
1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	5	3	2	1	32	109
3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	52	119
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	76	194
1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	33	105
2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	34	93
4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	5	2	4	3	3	2	5	57	137
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	55	140
3	1	3	4	4	4	4	5	4	3	1	3	4	5	4	3	1	56	147
3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	32	103
1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	1	34	107
2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	34	119
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	78	185
2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29	100
5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	69	156
4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	4	59	168
3	1	3	4	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	41	136
5	2	2	2	4	2	2	3	5	4	2	2	5	2	5	4	2	53	124
2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	31	87
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	45	131
3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48	123
3	4	4	2	3	2	3	5	5	4	3	3	2	3	5	4	3	58	138
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	44	133
3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	52	143
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	51	150
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	39	123

3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	46	141
3	3	2	2	3	3	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	52	158
3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	32	96
4	5	4	4	2	2	3	2	3	4	5	5	5	4	3	4	5	64	178
3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	64	186
3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	52	163
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	38	128
2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	26	105
1	2	3	2	1	2	1	5	4	1	2	1	2	3	2	1	2	35	118
2	1	2	3	2	1	2	1	5	1	2	1	2	3	2	1	2	33	115
3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	38	130
2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	29	85
2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	32	88
2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29	100
2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	30	102
2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	31	87
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	45	133
3	2	3	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	36	114
3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	35	101
1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	1	33	101
3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	52	143
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	80	182
3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	48	117
4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	56	151
4	4	4	2	4	1	5	1	2	2	3	4	4	3	2	2	3	50	117
1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	28	109
1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	5	3	2	3	34	115
3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	50	117
3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	32	98

1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	1	33	101
2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	32	89
2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	29	87
2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	33	93
2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	28	99
2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	30	104
2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	30	86
4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	5	2	4	3	3	2	5	55	135
3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	30	98
1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	30	100
3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	3	2	1	33	104
2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	27	85
2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	28	89

Base de datos de la variable gestión por procesos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	D3	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	D4	P25	P26	P27	P28	P29	D5	V2
1	3	1	2	2	2	10	4	2	2	8	5	2	3	5	3	5	2	2	2	29	5	2	2	2	5	2	2	20	2	2	3	5	3	15	82
2	3	4	4	3	4	18	1	4	3	8	3	1	1	4	3	1	3	1	2	19	3	3	4	3	3	1	4	21	3	4	1	4	3	15	81
3	2	1	3	1	1	8	3	1	2	6	2	1	2	3	3	1	4	1	2	19	3	2	1	2	2	1	3	14	1	1	2	3	1	8	55
4	3	2	2	1	2	10	3	2	3	8	2	2	1	3	2	2	2	2	1	17	1	2	2	3	2	2	2	14	1	2	1	3	3	10	59
5	2	3	3	1	1	10	1	3	1	5	2	1	3	1	1	3	4	3	1	19	1	2	3	1	2	1	3	13	1	1	3	1	1	7	54
6	1	1	2	2	2	8	2	1	1	4	2	2	1	1	1	2	2	4	1	16	1	2	1	1	2	2	2	11	2	2	1	1	1	7	46
7	4	4	4	4	3	19	4	4	1	9	3	2	2	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	1	3	2	4	21	4	3	2	4	3	16	95
8	3	1	2	2	2	10	4	2	2	8	5	2	3	5	3	5	2	2	2	29	5	2	2	2	5	2	2	20	2	2	3	5	3	15	82
9	3	4	4	3	4	18	1	4	3	8	3	1	1	4	3	1	3	1	2	19	3	3	4	3	3	1	4	21	3	4	1	4	3	15	81
10	1	2	3	2	2	10	4	2	2	8	2	1	4	1	2	1	1	4	4	20	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	68
11	3	4	4	3	4	18	1	2	2	5	3	2	1	4	1	4	1	2	2	20	3	2	2	2	3	2	4	18	3	4	3	4	3	17	78
12	4	3	3	2	2	14	2	3	2	7	2	3	3	3	3	2	2	2	3	23	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	3	3	4	14	75
13	1	1	3	1	4	10	1	4	1	6	1	2	2	2	1	1	1	3	1	14	1	1	4	1	1	2	3	13	1	4	2	2	1	10	53
14	2	3	3	2	1	11	2	1	3	6	2	4	2	2	4	3	4	4	2	27	3	4	1	3	2	4	3	20	2	1	2	2	2	9	73
15	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	4	4	4	4	5	3	3	3	3	33	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	110
16	2	3	4	1	1	11	2	4	1	7	1	2	4	4	1	4	3	1	2	22	4	3	4	1	1	2	4	19	1	1	4	4	2	12	71
17	3	1	2	2	2	10	4	2	2	8	5	2	3	5	3	5	2	2	2	29	5	2	2	2	5	2	2	20	2	2	3	5	3	15	82
18	3	4	4	3	4	18	1	4	3	8	3	1	3	4	3	1	3	1	2	21	3	3	4	3	3	1	4	21	3	4	1	4	3	15	83
19	2	2	2	4	4	14	4	4	4	12	2	2	3	3	1	3	2	3	3	22	3	2	4	4	2	2	2	19	4	4	3	3	2	16	83
20	2	4	3	4	4	17	1	1	2	4	3	3	3	2	3	3	1	2	4	24	3	2	1	2	3	3	3	17	4	4	3	2	2	15	77
21	3	3	3	2	2	13	3	3	3	9	3	4	4	3	1	3	4	3	4	29	4	3	3	3	3	4	3	23	2	2	4	3	3	14	88
22	3	2	3	4	3	15	2	4	4	10	4	4	2	3	3	4	3	3	4	30	2	3	4	4	4	4	3	24	4	3	2	3	3	15	94
23	2	1	3	3	1	10	3	3	1	7	4	4	4	3	1	1	2	2	4	25	4	1	3	1	4	4	3	20	3	1	4	3	1	12	74
24	2	3	2	3	2	12	4	4	4	12	4	2	1	4	1	4	2	1	4	23	4	4	4	4	4	2	2	24	3	2	1	4	2	12	83
25	4	3	3	1	2	13	4	4	4	12	2	3	3	3	1	2	3	3	4	24	4	4	4	4	2	3	3	24	1	2	3	3	4	13	86
26	3	4	3	3	4	17	3	4	4	11	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	3	3	3	16	98

27	4	4	4	4	4	20	1	1	4	6	4	2	1	3	1	2	4	4	4	25	4	3	1	4	4	2	4	22	4	4	1	3	4	16	89
28	3	2	3	1	1	10	1	3	2	6	3	2	3	1	2	2	2	2	1	18	2	2	3	2	3	2	3	17	1	1	3	1	2	8	59
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	116
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	19	111
31	1	2	2	2	2	9	3	3	2	8	2	3	2	1	1	2	1	3	1	16	4	1	3	2	2	3	2	17	2	2	2	1	1	8	58
32	4	3	3	3	4	17	4	4	3	11	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31	3	4	4	3	3	4	3	24	3	4	3	3	4	17	100
33	2	2	3	2	2	11	4	2	2	8	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	79
34	1	2	3	1	3	10	4	4	3	11	3	4	3	3	1	3	3	3	2	25	3	3	4	3	3	4	3	23	1	3	3	3	1	11	80
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	2	4	2	3	3	3	4	27	4	3	4	4	3	3	4	25	4	4	2	4	4	18	102
36	3	3	3	4	4	17	4	4	1	9	4	2	2	2	3	3	3	3	3	25	3	3	4	1	4	2	3	20	4	4	2	2	3	15	86
37	3	3	2	4	4	16	4	2	2	8	3	3	3	1	2	1	1	2	4	20	2	2	2	2	3	3	2	16	4	4	3	3	3	17	77
38	2	1	2	2	2	9	3	3	3	9	3	2	3	2	1	3	2	2	3	21	1	3	1	3	1	2	2	13	2	2	3	2	1	10	62
39	2	3	3	2	2	12	4	2	2	8	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	80
40	2	2	3	1	3	11	3	2	3	8	4	3	3	2	2	1	2	2	3	22	4	3	2	3	4	3	3	22	1	3	3	2	2	11	74
41	2	2	1	2	2	9	2	3	1	6	3	2	3	2	1	2	2	2	2	19	1	1	3	1	3	2	1	12	2	2	3	2	2	11	57
42	2	2	1	1	1	7	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	2	1	11	1	1	2	2	2	8	49
43	1	2	2	1	1	7	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	2	2	1	16	1	1	2	2	3	2	2	13	1	1	2	2	2	8	49
44	3	2	2	1	1	9	1	2	2	5	1	4	2	2	1	1	1	2	2	16	1	1	2	2	1	4	2	13	1	1	2	2	1	7	50
45	3	4	4	3	4	18	1	4	3	8	3	1	1	4	3	1	3	1	2	19	3	3	4	3	3	1	4	21	3	4	1	4	3	15	81
46	1	2	3	2	2	10	4	2	2	8	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	78
47	2	2	3	2	2	11	2	2	2	6	2	1	4	2	2	4	4	4	4	27	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	74
48	3	2	2	1	2	10	3	2	3	8	2	2	3	3	2	2	3	5	1	23	1	2	2	3	2	2	2	14	1	2	3	3	3	12	67
49	5	2	5	3	3	18	5	4	5	14	1	2	5	5	5	2	5	5	2	32	5	5	4	5	1	2	5	27	3	3	5	5	1	17	108
50	1	3	1	1	1	7	2	2	2	6	2	1	2	1	3	2	2	3	2	18	2	2	2	2	2	1	1	12	1	1	2	1	3	8	51
51	2	2	5	5	5	19	5	2	5	12	5	4	5	2	5	2	5	5	5	38	2	5	2	5	5	4	5	28	5	5	5	2	2	19	116
52	1	3	4	3	2	13	3	4	3	10	3	3	4	3	3	3	3	4	1	27	2	3	4	3	3	3	4	22	3	2	4	3	1	13	85
53	3	4	4	4	3	18	4	4	2	10	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31	3	3	4	2	4	4	4	24	4	3	3	4	3	17	100
54	1	2	1	1	1	6	2	2	1	5	3	3	2	1	1	1	2	1	1	15	1	2	2	1	3	3	1	13	1	1	2	1	2	7	46
55	2	1	1	1	2	7	2	2	2	6	4	2	2	1	1	2	2	2	2	18	4	1	2	2	4	2	1	16	1	2	2	1	1	7	54

56	3	2	4	2	4	15	2	4	3	9	3	1	2	4	3	1	3	1	2	20	3	2	4	3	3	1	4	20	3	4	1	4	3	15	79
57	3	2	3	2	2	12	4	2	2	8	2	1	4	4	3	4	2	4	2	26	2	3	2	2	2	1	3	15	2	2	4	4	1	13	74
58	2	5	3	5	5	20	5	5	1	11	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	4	3	5	1	5	5	3	26	5	5	4	4	4	22	120
59	2	2	1	2	2	9	2	3	5	10	5	4	3	2	1	2	2	2	2	23	1	1	3	5	5	4	1	20	2	2	3	2	2	11	73
60	3	1	3	1	1	9	3	3	1	7	3	1	1	3	1	3	1	3	1	17	1	1	3	1	3	1	3	13	1	1	1	3	3	9	55
61	3	1	2	2	2	10	4	2	2	8	5	2	3	5	3	5	2	2	2	29	5	2	2	2	5	2	2	20	2	2	3	5	3	15	82
62	3	4	4	3	4	18	1	4	3	8	3	1	3	4	3	1	3	1	2	21	3	3	4	3	3	1	4	21	3	4	1	4	3	15	83
63	2	1	3	2	1	9	3	1	2	6	2	2	2	3	3	1	4	1	2	20	3	2	1	2	2	2	3	15	2	1	2	3	1	9	59
64	3	2	2	1	2	10	3	2	3	8	2	2	1	3	2	2	2	2	1	17	1	2	2	3	2	2	2	14	1	2	1	3	3	10	59
65	2	3	3	1	1	10	2	3	1	6	2	1	3	1	1	3	4	3	1	19	1	2	3	1	2	1	3	13	1	1	3	1	1	7	55
66	1	1	2	2	2	8	2	1	1	4	2	2	1	1	1	2	2	4	1	16	1	2	1	1	2	2	2	11	2	2	1	1	1	7	46
67	4	4	4	4	3	19	3	4	1	8	3	2	2	4	3	4	4	4	4	30	3	4	4	1	3	2	4	21	4	3	2	4	3	16	94
68	5	3	5	3	5	21	4	4	5	13	4	3	5	2	3	2	3	5	2	29	4	5	4	5	4	3	5	30	3	5	5	2	5	20	113
69	2	2	2	1	1	8	2	1	2	5	1	2	1	1	2	1	2	1	2	13	1	2	1	2	1	2	2	11	1	1	1	1	2	6	43
70	1	2	3	2	2	10	3	2	2	7	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	77
71	4	3	3	2	2	14	2	3	2	7	2	3	3	3	3	2	2	2	3	23	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	3	3	4	14	75
72	1	1	3	1	4	10	1	4	1	6	1	2	2	2	1	1	1	3	1	14	1	1	4	1	1	2	3	13	1	4	2	2	1	10	53
73	2	3	3	2	1	11	2	1	3	6	2	4	2	2	4	3	4	4	2	27	3	4	1	3	2	4	3	20	2	1	2	2	2	9	73
74	4	4	4	4	4	20	3	4	4	11	4	1	1	4	1	1	1	3	3	19	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	96
75	2	3	4	1	1	11	2	4	1	7	1	2	4	4	1	4	3	1	2	22	4	3	4	1	1	2	4	19	1	1	4	4	2	12	71
76	2	2	2	4	4	14	4	4	4	12	2	2	3	3	1	3	2	3	3	22	3	2	4	4	2	2	2	19	4	4	3	3	2	16	83
77	2	1	3	1	2	9	1	2	2	5	3	2	3	2	3	3	1	2	1	20	3	2	2	2	1	1	3	14	1	1	3	2	2	9	57
78	3	3	3	2	2	13	3	3	3	9	3	4	4	3	1	3	4	3	4	29	4	3	3	3	3	4	3	23	2	2	4	3	3	14	88
79	3	2	3	4	3	15	2	4	4	10	4	4	2	3	3	4	3	3	4	30	2	3	4	4	4	4	3	24	4	3	2	3	3	15	94
80	4	4	3	5	3	19	3	3	5	11	4	5	4	3	5	4	5	2	4	36	4	5	3	4	4	4	3	27	3	3	4	3	5	18	111
81	2	3	2	2	2	11	2	2	2	6	1	2	1	1	1	2	2	1	1	12	1	1	2	4	22	2	2	34	3	2	1	2	2	10	73
82	4	3	3	1	2	13	4	4	2	10	2	3	3	3	1	2	3	3	3	23	4	4	4	2	2	3	3	22	1	2	3	3	4	13	81
83	3	4	3	3	4	17	3	4	4	11	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	3	3	3	16	98
84	2	2	2	2	1	9	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	4	4	18	1	3	1	1	2	2	4	14	2	2	1	2	2	9	54

85	3	2	3	1	1	10	1	3	2	6	3	2	3	1	2	2	2	2	1	18	2	2	1	2	3	2	3	15	1	1	3	1	3	9	58
86	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	20	114
87	4	2	4	4	4	18	4	4	4	12	4	3	4	3	4	2	3	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	3	4	19	107
88	1	2	2	2	2	9	3	3	2	8	2	3	2	1	1	2	1	3	1	16	4	1	3	2	2	3	2	17	2	2	2	1	1	8	58
89	1	2	3	2	2	10	4	2	2	8	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	78
90	2	2	3	2	2	11	4	2	2	8	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	79
91	2	3	3	1	1	10	2	3	1	6	2	1	3	1	1	3	4	3	1	19	1	2	3	1	2	1	3	13	1	1	3	1	1	7	55
92	3	3	3	2	1	12	2	3	1	6	2	2	3	1	1	3	4	3	2	21	1	2	3	1	2	2	3	14	2	1	3	1	1	8	61
93	1	2	3	2	2	10	3	2	2	7	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	77
94	4	3	3	2	2	14	2	3	2	7	2	3	3	3	3	2	2	2	3	23	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	3	3	4	14	75
95	1	1	3	1	4	10	1	4	1	6	1	3	2	2	1	1	1	3	1	15	1	1	4	1	1	3	3	14	1	4	2	2	1	10	55
96	2	1	2	2	2	9	2	2	2	6	2	1	3	2	3	5	2	2	2	22	1	2	2	2	1	2	2	12	2	2	3	5	3	15	64
97	3	2	2	3	4	14	1	4	3	8	3	1	1	2	3	1	3	1	2	17	3	3	4	3	3	1	4	21	3	4	1	4	3	15	75
98	2	3	4	1	1	11	2	4	1	7	1	2	4	4	1	4	3	3	2	24	4	3	4	1	1	2	4	19	1	1	4	4	2	12	73
99	3	2	2	1	2	10	3	2	3	8	2	2	3	3	2	2	3	5	1	23	1	2	2	3	2	2	2	14	1	2	3	3	3	12	67
100	5	2	5	3	3	18	5	4	5	14	1	2	5	5	5	2	5	5	2	32	5	5	4	5	1	2	5	27	3	3	5	5	1	17	108
101	2	3	1	1	1	8	2	2	2	6	2	1	2	1	3	2	2	3	2	18	2	2	2	2	2	1	1	12	1	1	2	1	3	8	52
102	2	2	5	5	5	19	5	2	5	12	5	4	5	2	5	2	5	5	5	38	2	5	2	5	5	4	5	28	5	5	5	2	2	19	116
103	3	3	4	3	2	15	3	4	3	10	3	3	4	3	3	3	3	4	1	27	2	3	4	3	3	3	4	22	3	2	4	3	1	13	87
104	3	4	4	4	3	18	4	4	2	10	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31	3	3	4	2	4	4	4	24	4	3	3	4	3	17	100
105	1	3	1	1	1	7	2	2	1	5	3	3	2	2	3	3	2	3	1	22	1	2	2	1	3	3	1	13	1	1	2	1	2	7	54
106	2	1	2	2	2	9	2	2	2	6	2	2	3	2	3	5	2	2	2	23	5	2	2	2	5	2	2	20	2	2	3	5	3	15	73
107	3	2	2	3	4	14	1	4	3	8	3	1	1	2	3	1	3	1	2	17	3	3	4	3	3	1	4	21	3	4	1	4	3	15	75
108	2	2	3	2	2	11	3	2	2	7	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	78
109	1	2	3	2	2	10	4	2	2	8	2	2	4	4	3	4	4	2	4	29	2	3	2	2	2	2	3	16	2	2	2	4	1	11	74
110	2	2	3	2	2	11	4	2	2	8	2	1	2	2	3	2	2	2	4	20	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	2	2	1	76	132
111	2	3	3	1	2	11	2	3	1	6	2	2	3	1	1	3	4	3	1	20	1	2	3	1	2	2	3	14	1	2	3	1	1	68	119
112	1	1	3	2	1	8	2	3	1	6	2	2	3	1	1	1	2	3	2	17	1	2	3	1	2	2	3	14	2	1	3	1	1	62	107
113	3	2	3	2	2	12	3	2	2	7	2	1	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	2	2	2	1	3	17	2	2	4	4	1	13	79

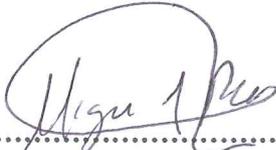
114	2	5	3	5	5	20	5	5	1	11	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41	4	3	5	1	5	5	3	26	5	5	4	4	4	22	120
115	3	2	2	2	2	11	2	2	2	6	2	2	3	2	3	2	2	2	2	20	5	2	2	2	5	2	2	20	2	2	3	5	3	15	72
116	3	3	2	3	4	15	1	3	3	7	3	1	1	4	3	1	3	1	2	19	3	3	2	3	3	1	2	17	3	2	1	2	3	11	69
117	3	1	2	2	2	10	4	2	2	8	5	2	3	5	3	5	2	2	2	29	5	2	2	2	5	2	2	20	2	2	3	5	3	15	82
118	1	2	3	2	2	10	4	2	2	8	2	2	4	4	3	4	4	2	4	29	2	3	2	2	2	2	3	16	2	2	2	4	1	11	74
119	1	2	1	2	2	8	1	2	2	5	2	1	1	1	3	1	2	1	3	15	2	3	2	2	2	1	2	14	2	2	2	2	1	9	51

Yo, Jessica Paola Palacios Garay, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Posgrado de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

“TRABAJO COOPERATIVO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN POR PROCESOS DE LA MUNICIPALIDAD DE PARAMONGA, 2018”, de la estudiante Betsy del Rosario Mejía Sánchez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 de agosto del 2019

PIP 

Firma

Dra. Jessica Paola Palacios Garay
DNI: 00370757



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicedirección de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------------------------------





Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión pública

AUTORA:

Br. Betsy del Rosario Mejía Sanchez

ASESORA:

Dra. Jessica Paola Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Resumen de coincidencias

23 %

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	15 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1 %
5	www.emb.cl Fuente de Internet	1 %
6	fr.scribd.com Fuente de Internet	1 %
7	cybertesis.uni.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	revistas.um.es Fuente de Internet	<1 %
9	www.isotools.org Fuente de Internet	<1 %
10	www.evolucion.cl Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
12	Entregado a ESCUNI - ... Trabajo del estudiante	<1 %
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Yo Betsy del Rosario Mejía Sánchez, identificado con DNI N° 46877969, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 46877969

FECHA: 28 de febrero del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------------------------------





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Miguel Ángel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Betsy del Rosario Mejía Sánchez

INFORME TÍTULADO:

Trabajo cooperativo y su influencia en la gestión por procesos de la Municipalidad de Paramonga, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 17 de agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Mg. Miguel Ángel Pérez Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN