



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Burocracia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL
Santa Nuevo Chimbote, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. LUJAN REYES, Rosita Madeleyne (ORCID: 0000-0002-9223-0767)

ASESOR:

Dr. SICHEZ MUÑOZ, Victor Alejandro (ORCID: 0000-0002-2288-9336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE-PERÚ

2019

Dedicatoria

En primer lugar, agradecer a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar, a cada uno de los que son parte de mi familia a mi PADRE, mi MADRE y a mi hija y familiares por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional, que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

Rosita Madeleyne

Agradecimiento

Agradezco a Dios sobretodo, cuya influencia siempre está presente en todas las cosas buenas que hacemos los seres humanos; y porque me ha dado la fortaleza para nunca decaer y rendirme.

A la Universidad Cesar Vallejo, por habernos acogido en esta travesía académica hacia el logro de nuestra meta “La Maestría en gestión pública”.

A la Institucion Unidad de Gestion Educativa Local Santa, por haberme permitido aplicar los instrumentos para el recojo de la información.

Mi agradecimiento especial al Dr. Victor Alejandro Sichez Muñoz, reconocido investigador y docente, quien, con sus elevados conocimientos en la Metodología y temática de la investigación, me supo Guiar sabiamente, para que este trabajo finalmente pueda llevarse a cabo. A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV, por sus sabias enseñanzas que influyeron positivamente para el logro de este posgrado académico

La Autora

Página del jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **LUJAN REYES, ROSITA MADELEYNE**, para obtener el Grado Académico de Maestro/s en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

Burocracia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote, 2019.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR MAYORIA

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

.....

.....

.....

Chimbote, 11 de agosto del 2019

Hora: 3:40 p.m.

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. Edwin López Robles

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mg. Juan Francisco Salazar Llanos

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado


Mg. Víctor Alejandro Sichez Muñoz

Declaratoria de autenticidad

Rosita Madeleyne Lujan Reyes, DNI N°45973365, alumna de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Chimbote; expongo que soy la autora de la investigación titulado “Burocracia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote, 2019”, entregada en 75 folios para la obtención del título de Magister en Gestión Pública, Por tanto, declaro bajo juramento que:

- Soy autora de la presente investigación.
- En toda la redacción he indicado lo que es de autoriza propia y lo que proviene de otros autores, indicando la cita textual o la paráfrasis que he realizado de conformidad con las normas del desarrollo de tesis proporcionada por esta alma Mater.
- Todas las fuentes que he utilizado se encuentran indicadas expresamente.
- La presente investigación desde el inicio hasta su culminación ha sido creada por mi autoría y no ha sido presentada para ninguna otra sustentación de grado académico o título profesional.
- Para efectos de revisar su autenticidad tengo conocimiento que mi trabajo puede ser revisado por sistemas anti plagio.
- Si faltare a la verdad en todo lo expuesto me someto a los procedimientos que de mi conducta deriven. En materia disciplinaria administrativa.

Nuevo Chimbote, Agosto del 2019



Rosita Madeleyne Lujan Reyes
DNI 45973365

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I: INTRODUCCIÓN	1
II: MÉTODO	13
2.1. Diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población y muestra	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimientos	15
2.6. Métodos de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	16
III: RESULTADOS	17
IV: DISCUSIÓN	23
V: CONCLUSIONES	26
VI: RECOMENDACIONES	27
VII: REFERENCIAS	28
Anexos	32
Anexo1 Matriz de consistencia	33
Anexo 2 Instrumentos	35
Anexo 3 Validez de los instrumentos	38
Anexo 4 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	47
Anexo 5 Base de datos	51
Anexo 6 Artículo científico	55

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Prueba de normalidad de los puntajes sobre Burocracia y Desempeño	17
Tabla 2	Nivel de burocracia	18
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral	19
Tabla 4	Análisis de correlación de la Burocracia y la dimensión de función	20
Tabla 5	Análisis de correlación de la Burocracia y la dimensión comportamiento	21
Tabla 6	Análisis de correlación de la Burocracia y el desempeño laboral	22

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote; con la finalidad de establecer en los resultados, las recomendaciones en las mejoras correspondientes que permitan mejorar la percepción del área administrativa en su desempeño personal y en efecto cumpliendo con los objetivos de la Unidad de Gestión.

Esta investigación, se realizó con un previo análisis de la problemática sobre la burocracia y el desempeño laboral; estableciendo un estudio con un diseño descriptivo correlacional.

Con relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, el cuestionario como instrumento aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Ugel Santa. Según se especificó una muestra de 10 trabajadores del área de remuneraciones y liquidaciones. Para el procesamiento de datos obtenidos del instrumento de recolección, se utilizó el programa estadístico SPSS y el programa Excel, y se presentan a través de las tabulaciones y gráficos.

Con los resultados obtenidos se concluye que el nivel de influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote no es proporcional, según las hipótesis planteadas.

Palabras clave: Burocracia, desempeño laboral, comportamiento laboral

Abstract

The purpose of this research work is to determine the influence of bureaucracy on the labor performance of workers at UGEL SANTA, Nuevo Chimbote; with the purpose of establishing in the results, the recommendations in the corresponding improvements that allow to improve the perception of the administrative area in their personal performance and in effect fulfilling the objectives of the Management Unit.

This research was carried out with a previous analysis of the problem about bureaucracy and job performance; establishing a study with a descriptive correlational design.

With regard to the techniques and instruments of data collection, the survey technique was used, the questionnaire as an instrument applied to the workers of the Ugel Santa Management Unit. As specified, a sample of 10 workers in the area of remuneration and liquidation. For the processing of data obtained from the collection instrument, the SPSS statistical program and the Excel program were used, and are presented through tabulations and graphs.

With the results obtained it is concluded that the level of influence of the bureaucracy in the labor performance of the workers of the UGEL SANTA, Nuevo Chimbote is not proportional, according to the hypotheses proposed.

Keywords: Bureaucracy, Labor Performance, work behavior

I. INTRODUCCIÓN

Mediante muchos años los organismos notifican a los individuos para obtener un propósito organizacional, las constituciones, organismos, están establecidas esencialmente por semejantes, que se buscan recíprocamente y se precisan para lograr con finalidad a menudo un coste de periodo, impulso y disputa, ya sean organizaciones; cada vez es más frecuente encontrar una variedad de problemas relacionados con el dominio en la ocupación laboral; por ende repercute el crecimiento de organizaciones y/o instituciones.

La gestión pública y política en el Perú, se evidencia un contexto complejo respecto a la ejecución de las políticas y procesos administrativos, debido a múltiples factores, tales como: deficiente planificación, la cual no se alinea con las necesidades de la población; el desmesurado burocratismo, pocas capacidad y bajos recursos por la burocracia e interés políticos sus procesos, gestión ineficaz, incapaz bajos niveles de preparación por parte del personal que labora en las diferentes entidades del estado y la corrupción en ciertos niveles de poderes de los gobiernos de turno.

La concurrente proposición posee a manera con el propósito de ofrecer un mecanismo burocrático las instituciones locales del sector público, el tesoro del presupuesto público asignado cada año, también las autoridades ven sus conveniencias de poner a su personal de confianza donde se busca asumir puesto de trabajo o jefatura, donde se genera un mal ambiente laboral, donde los ciudadanos se sienten insatisfacción con la política de las autoridades locales.

Respecto a los antecedentes de este estudio, se realizó indagaciones de investigaciones semejantes en distintos ámbitos como son, el internacional y nacional:

Latorre (2011) menciona que, en su estudio sobre recursos humanos y desempeño laboral, que lo esencial es revisar la condición de los puestos de trabajo de la organización con el fin de reconocer las habilidades, conocimiento y aptitudes que debe tener el empleado para cubrir dicha plaza. Es por ello que se aplicó una encuesta para visualizar los problemas que afectan al crecimiento de la organización, el instrumento aplicado a todo el personal nos indica que el desempeño es deficiente, por eso es recomendable organizar capacitaciones para cada una de las áreas.

En el Perú Hidalgo (2015) desarrollo su estudio sobre enfoques y herramientas gerenciales y gestión de programas y proyectos sociales en lima, concluyó que en función al uso de las herramientas tiene relación al nivel de aplicación del programa, esto quiere decir que la utilidad que se generó en la toma de decisiones, en el análisis de la información y otros aspectos es positiva e importante y se desarrolló a base de capacitaciones, controles coadyuvando a la transparencia en la toma de decisiones públicas y por ende disminuir la corrupción o erradicarla.

Así mismo Arrollo (2013) investigó sobre Ámbito subjetivo en la normativa española de contratación del sector público: las fundaciones y las cámaras de comercio y concluyó que la normativa es positiva e inclusiva y se debe aplicar a todas las instituciones estatales que se encuentran en las normativas españolas que tenga relación en lo público. En ese sentido las primeras directivas no contemplaban una definición exacta del poder de la adjudicación tal es así que se involucraban todas las instituciones tanto estatales como privadas. Hoy en día con la directiva 2004/18 y el criterio consolidado de la normativa comunitaria, ya se ha establecido claramente a que entidades va dirigido, que es a las entidades estatales.

De acuerdo al aporte de Chávez (2016) investigó sobre el el estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores en Electrosur s.a. Se ha podido observar que en varios países del mundo el estrés laboral es uno de los factores que atentan en las empresas convirtiéndose en el principal causante de deterioro en la salud física y mental del trabajador. El trabajador en las organizaciones es considerado como el elemento de mayor relevancia esto se debe a que es la fuente principal de habilidades y conocimientos lo cual va a permitir generar ganancias en las empresas. Por otro lado, el estrés laboral es un enemigo que asecha en todas las empresas dificultando su productividad y rendimiento, el cual reduce niveles y calidad tanto de eficacia como en los servicios de atención que repercuten en los clientes. El tipo Investigación que el autor utilizo es básica o pura, descriptiva. De acuerdo al instrumento que el autor utilizó para el estudio fue el cuestionario el cual pretende evaluar y tener mayor información de los trabajadores. Posteriormente la población de dicha empresa constituida por trabajadores del área comercial ELECTROSUR S.A., contando con los trabajadores de las distintas áreas,

administrativos y operarios. Debido a que la población es pequeña como muestra el autor decidió trabajar con todos los miembros de la empresa.

García (2017) desarrolló una investigación sobre las competencias genéricas y el desempeño laboral en Lima y pudo concluir que, en términos generales, los trabajadores tienen dificultades en desarrollar las competencias que se requieren en el trabajo ya que, en el conocimiento, motivación, concepto de sí mismo y actitudes, logran niveles entre bajo y moderado. En cambio, en destrezas obtienen un nivel bajo. Y para el desempeño laboral, no es diferente ya que tienen también un nivel bajo, en cambio en el factor social un nivel bajo y alto. Las competencias genéricas están estrechamente relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores. Esto quiere decir que a mayor conceptualización y aprendizaje de competencias genéricas se genera mejor desempeño laboral del trabajador.

Caroy (2012) en su maestría desarrolló una investigación acerca del efecto en la generación de empleo, de la política de fomento de la pequeña empresa a través de las compras estatales y llegó a la conclusión que existe dos elementos de la política de promoción MYPE en generar las compras gubernamentales para tener acceso al mercado nacional. Esto se debe dar antes del proceso de selección, ya que se debe diseñar el requerimiento que formara parte de las bases y las cuáles serán las pautas que debe seguir cualquier proveedor que desee participar. Esto porque no se implementaron por no tener claridad en la normativa. Por otro lado, se considera que la política del Estado está orientada a darle prioridad a la microempresa, ya que se requiere tener mayor impacto sobre las contrataciones. Pero esto no considera que otros tipos de empresarios puedan acceder a las contrataciones esencialmente en los factores de evaluación ya que no es permitido el acceso de este grupo empresarial. En ese sentido se puede percibir que no hay relación entre lo que indica la ley y lo que se puede hacer.

Martínez (2014) de la ciudad de Trujillo, en la tesis desarrolló su investigación sobre la relación entre satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores en una empresa de Trujillo y tuvo como objetivo primordial calcular si las satisfacciones de los trabajadores afectan en su rendimiento. Esta investigación fue explicativa, descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 42 trabajadores. Se utilizó el método inductivo para llegar a la idea principal. Entre sus resultados más destacados fue que un 57% de los empleados

se siente a gusto con las actividades que ejecuta. El autor concluyó que actualmente la 30 situación de la satisfacción de los colaboradores causa un bajo desempeño de los colaboradores, por lo que los gerentes deben de solucionar esta deficiencia para que se sientan muy motivados. El grado de satisfacción de los colaboradores debe estar alta para evitar deficiencias y posibles reclamos por parte de los usuarios. El gerente debe estar en comunicación constante con los trabajadores para poder atender sus dudas e inquietudes que tienen en su puesto de trabajo, debe procurar que sus trabajadores estén totalmente satisfechos y de esta forma se desempeñen eficientemente ante sus actividades delegadas por la gerencia.

Con respecto al acoso laboral existen diversas teorías que manifiestan Según Gigante (2016) preciso que la burocracia, son gestiones que no pueden ser difícil continuamente cuando sea bien planificada, dichas acciones se pueden ajustar en un reducido núcleo de individuos y así ofrecer una buena prestación de servicio; sin embargo, enumera con una gran pregunta el apelotonamiento de burócratas.

Ventura (2017) en su investigación sobre burocracia en las contrataciones Del estado Del Instituto Peruano de Energía Nuclear, desarrollo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo correlacional y aplicó dos instrumentos para la recolección de datos que obtuvieron como confiabilidad $KR-20 = 0,856$ para la variable burocracia y $KR-20 = 0,881$ para las contrataciones del Estado y así poder obtener los resultados estadísticos en el cual se concluyó que si existe relación significativa entre las variables burocracia y contrataciones del estado ($\Phi = 0,770$) y significativa ($p = 0,040 < 0,05$) en el Instituto Peruano de Energía Nuclear en el año 2015.

Rivas y Samra (2006) investigó sobre Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal adscrito a un Centro Clínico Quirúrgico donde concluyó lo siguiente:

- la burocracia dentro del centro clínico es débil por que la entidad siempre está a la vanguardia con la formalidad, reglas y procedimiento que se establece como norma, pero aún queda asimilar la cultura de la organización porque se desconoce algunos aspectos, esto porque la mayoría del personal es nuevo y no conoce bien sobre la misión y visión de la empresa.

- El personal menciona por medio del instrumento de recolección de datos que la cultura sirve para generar la identidad del personal frente a la clínica.

- Aunque el personal es bastante nuevo en la entidad pudieron expresar el poco conocimiento que tienen sobre aspectos culturales como valores, costumbres de la clínica.

- Se pudo evidenciar que existe un tipo de liderazgo autocrítico. Esto es importante tener en cuenta ya que este liderazgo ayuda a cumplir con las normas y políticas de la entidad de forma íntegra y sin reparos. y por último con el desempeño del personal indicaron que no existe ninguna forma de recompensa o premio por lograr cumplir con las metas trazadas por la entidad, en consecuencia, hay una gran debilidad en las estrategias para dar incentivos y recompensas en los trabajadores y así motivarlos para cumplir con los objetivos y metas de la entidad.

Meléndez (2015) desarrolló una investigación acerca del clima laboral y el desempeño de los servidores desarrollado en Ecuador y tuvo como conclusión que el clima organizacional no tiene relación con el desempeño laboral en los funcionarios. Así mismo, tiene una relación el clima laboral con la dimensión respeto, esto quiere decir mejor clima laboral mayor es el respeto. y en su totalidad podemos identificar que en la empresa no se necesita tener un clima laboral bueno para que sea preponderante en el desempeño de cada trabajador.

Como teorías podemos señalar lo siguiente:

Referente a la variable Burocracia, podemos definirla de la siguiente manera:

Burocracia:

Camargo (2005) define como Burocracia a una forma de elección de personal de confianza para que tenga cargo público, en una entidad o municipalidad los funcionarios son elegidos a dedo, es por ello que el poder se acumula en persona que no cumplen con las expectativas.

Wong (2012), indica que el modelo burocrático de organización de Max Weber establece un enfoque decidofóbico, y lo define como una forma de agrupación y selección

humana, basada enteramente en las normas impersonales y la racionalidad, que propicia el logro de sus metas.

Gómez (2001) Preciso la burocracia como una estructura, se puede decir que es una agrupación de organismos públicos [...] considerando un resultado a la problemática de disposición de las instituciones públicas; Así mismo como procedimientos representativos de coordinar, dirigir y/o controlar acción de planificación organizacional.

Dimensiones de la Burocracia:

Trelles (2008) precisó existir resultados inesperados que conduce a una falla, las cuales son una alteración de la burocracia y que a continuación detallamos:

1. Excesiva afición a los estatutos, lo cual puede suceder que "las normas y reglamentos se alteran con los procedimientos con el proposito, de reanudar definitivo y preferentes".

2. Abuso de burocratismo y complicación con afán de registrar y legalizar las notificaciones dentro de la burocracia, crea capacidad de gestionar formatos que retrasar la rapidez del desarrollo.

3. La fortaleza al cambio, da preferencia a crear practica en requerimiento y procedimiento, creando pensamiento "siempre lo mismo", no como a manera de fastidio, sino como incorrecto afecto equilibrio y confianza respecto a la relación del futuro en la sociedad.

4. Individualizar la correlacion, modelo que desconoce el organismo negligente que sobrepasa a la sociedad formal. Se analiza que, en el verdadero organismo, existe sociedades unicamente informales.

5. Calidad de desarrollo determinado; la resistente clasificación del poder sólo podrá encontrarse en la representacion; en la elaboración de documentos. Separadamente de esto, un principio de ineficiencia es que constantemente la decisión del burocrata de más alto rango, individualmente del entendimiento que posee el tema.

6. Consistencia excesiva a los hábitos y práctica, el apego a la norma escrita cambia el hábito y recurso en valores únicos. Para analizar la habilidad expresado en el manual, el usuario puede quedar descontento y la compañía podría perjudicarse.

7. Presentación de señales del poder, el énfasis administrativo en el cargo canaliza al individuo a un uso excesivo de los símbolos del poder o manifestación de estatus para declarar la situación.

8. Problema en el cuidado de usuarios el organismo burocrático es entrópica. Está proyectada para agradar con sus propias obligaciones, las formalidades internas y rigurosamente de los clientes.

Por otro lado, concerniente a la variable Desempeño Laboral, procedemos a conceptualizarla teniendo en cuenta los siguientes autores:

Con respecto a la variable desempeño laboral se puede definir, como el trabajador se desenvuelve entorno a su lugar donde labora. Esto quiere decir que para evaluar el desempeño laboral se puede visualizar varios factores como la gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, productividad entre otros y todo eso se debe evidenciar en forma individual. Las evaluaciones del desempeño laboral usualmente se llevan a cabo anualmente, pero todo eso depende de la planificación de la empresa o institución y estas evaluaciones pueden determinar el reconocimiento de un empleado y aún más ser escogido para ser promovido o por otro lado ser cesado en su labor. Es por ello que, según Chiavenato (2007) y Dessler y Varela (2011), menciona que el desempeño es la acción o comportamiento del empleado, que es observable y relevante para el logro de los objetivos de la empresa o entidad. Esto quiere decir que si hay un buen desempeño se podrá lograr los objetivos trazados por la empresa.

En tal sentido Ghiselli (2007), menciona que el desempeño está orientado a cuatro factores importantes que son, motivación, habilidades y rasgos personales, claridad y aceptación del rol y oportunidades para realizarse. Estos factores se enfocan directamente con la actitud y aptitud que tiene cada trabajador para lograr los objetivos trazados, esto sin olvidar a la misión y visión de la empresa e identidad.

En ese sentido Salgado y Cabal (2011) expresan que la recuperación es el acto de condición cognitiva [...] que uno hace con sus capacidades, ser relevantes cumpliendo las metas de la organización donde labora. Indicando existir 4 conductas: (a) orientados a la tarea, habilidades personales, manuales y cognitivas; (b) relaciones interpersonales, la buena relación laboral que emplea; (c) relación con la pérdida de tiempo, cuando por motivos personales o laborales incumple en los tiempos de presentación; y (d) destructivas, cuando la relación laboral llega a extremos, al punto de malograr equipos, obstruir o incumplir.

Tomando en cuenta las diferentes definiciones podemos entender que el desempeño laboral es una relación de eficacia y eficiencia que tiene el trabajador con respecto al aporte que brinda a la organización o entidad para alcanzar los objetivos y tomando en cuenta las reglas establecidas en la organización.

Por ello que para medir el desempeño laboral se necesita una evaluación de dicho desempeño es por ello que Chiavenato (2007) menciona que la evaluación debe ser sistemática dirigido hacia un individuo en relación a su puesto de trabajo y como se puede desarrollar su potencial en el futuro. Esta forma de evaluar es idónea para estimular el valor, la excelencia y las cualidades que una persona posee y las desarrolla. Así mismo Mondy y Noe (2010) define la evaluación como un sistema formal de revisión individual o de equipos. Aunque evaluar a equipos de trabajo es importante, la mayoría de organización se enfoca en el trabajador individual.

Para la evaluación del desempeño laboral se considera la teoría que indica Pernía y Carrera (2014) quien identifica la evaluación de desempeño a través de las funciones y comportamiento del colaborador en su trabajo.

En síntesis, las investigadoras mencionan que el proceso de evaluación de desempeño toma en cuenta el rendimiento total del empleado ya que en gran manera los empleados tratan de retroalimentarse en sus cargos o funciones que desempeñan y para los que tienen personal a cargo, deben evaluar el desempeño individual de cada empleado, para la toma de decisiones que se llevará a cabo para la mejora continua del desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, en la actualidad la evaluación desempeño es una herramienta importante que ha cobrado mayor relevancia por el extraordinario valor que aporta para la toma de decisiones con respecto a la gestión del talento humano.

También podemos definir otros factores que pueden influenciar en el desempeño, como lo establece Castillo (2013), que dice que los factores personales como la edad, sexo, estado civil, capacitación y motivación son las partes que se toma en cuenta en una evaluación por desempeño, Otro factor es la parte administrativa que es aquel vínculo que desarrolla la entidad con el trabajador que es: la supervisión, coordinación, comunicación y apoyo logístico. Y Por último tenemos a los económicos que están relacionados al sueldo y las probabilidades salariales. Además, un factor no menos importante es las relaciones interpersonales, que está relacionado al entorno de trabajo, entre compañero.

Pernía y Carrera (2014) establece que la evaluación del desempeño es un procedimiento técnico especializado que forma parte de una organización en la cual es desarrollada por los jefes a través de una puntuación, evaluando actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del empleado en el desempeño de su lugar de trabajo y el cumplimiento de sus funciones entorno a la calidad, eficiencia y eficacia prestados a la organización.

De manera análoga, es preciso detallar los enfoques conceptuales de la presente investigación:

Las dimensiones del desempeño laboral según las autoras Pernía y Carrera (2014) menciona que las funciones son acciones que deben realizar los trabajadores para ser eficientes, son todas las actividades que desarrollan los trabajadores, con eficiencia, dentro de las funciones se encuentran los indicadores para evaluar el conocimiento de su rol, capacidad de análisis, productividad y habilidades. Otra de las dimensiones es el comportamiento que según Pernía y Carrera (2014) mencionan que son las cualidades que manifiesta el trabajador frente a las funciones del atributo. Entre ella se evalúa la actitud, relaciones interpersonales, la puntualidad, compromiso, motivación y trabajo en Equipo.

Además, la satisfacción es un indicador de comportamiento que según Caballero (2002) hace mención a Robbins, R. (1996: 192-7) indicando que los factores importantes que conducen al bienestar son: un compromiso desafiante a partir de la perspectiva intelectual, recompensas equitativas, entorno de labor que constituyen un sostén, colegas que apoyen y el acuerdo personalidad puesto. Por otra parte, el resultado de la satisfacción

en el lugar de desempeño del empleado implica y comporta gusto y rendimiento, euforia y ausentismo.

Otro de los indicadores de la dimensión función es la supervisión que según Pérez y Gardey (2008) el supervisor se encuentra en una categoría superior, ya que esta capacitado para determinar si la acción de supervisión es la adecuada o no. Por ende, la supervisión vigila las actividades de manera que se cumplan de una manera satisfactoria.

Otro de los indicadores de la dimensión función es la capacitación del trabajador donde indica Siliceo A. (2004) la capacitación tendrá que ser impartido en las horas laborables [...] o se podrá dictarse de otra forma. Si el trabajador deseara una capacitación diferente la podrá realizar fuera de la empresa.

Después de detallar los indicadores y establecer las dimensiones del desempeño laboral podemos evidenciar cuál es el tratamiento de esta investigación por lo cual surge la pregunta de investigación.

Por las razones expuestas el enunciado del problema de investigación es el siguiente:

¿Cuál es la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote 2019?

También es necesario señalar que, la presente investigación justifica su realización a través de los criterios propuestos por Hernández, Fernández y Baptista (2014), los cuales se detallan a continuación:

Legal: se desenvuelve cumpliendo el desarrollo para elaborar y sustentar la Tesis de Maestría en Gestión Pública.

El trabajo de investigación que se pretende realizar, se justifica porque tiene como finalidad identificar la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, que nos permitirá tener un diagnóstico y tomar medidas preventivas y correctivas amparadas en la ley,

Teórica: ya que la investigación se justifica teóricamente porque apoya la teoría de Chiavenato (2007) respecto a la gestión de recursos humanos, la cual se define como un proceso que toma en cuenta la selección e integración del personal para luego desarrollar y

evaluar sus capacidades, causando un impacto en las personas y en la competitividad de la organización. Asimismo, El trabajo de investigación pretendió conocer el alcance de Burocracia y Desempeño Laboral de la Ugel Santa para coadyuvar la gestión de la institución, Resaltando de una manera práctica y muy importante la convivencia laboral tomando como modelo el clima organizativo, incidiendo de manera sutil a la comunidad de estudios desempeñando y mejorando sus labores

Práctica: El presente estudio ayudó a identificar la correspondencia entre las variables, de este modo y teniendo en cuenta los resultados, permitirá a las autoridades a resolver el problema suscitado en la Institución, Asimismo permitira identificar, capacitar, seleccionar y determinar un área de actividad a empleados que tienen condiciones potenciales, también disminuir la rotación del personal. En lo que respecta a los trabajadores, este estudio pretende lograr un mayor estímulo laboral en los trabajadores y obtener mejores resultados, mejorar el nivel de la autoestima, recibir capacitaciones permanentes, recibir incentivos salariales por buen desempeño, comprometerse con los objetivos de la institución. Para los nuevos estudiantes, este estudio aporta con nuevos antecedentes sobre la burocracia en el desempeño laboral.

Relevancia social; la investigación permite evidenciar que una adecuada gestión de recursos humanos, genera cambios positivos en los integrantes de la organización, y en consecuencia para la institución. Estos cambios traen consigo, beneficios que pueden observarse en la potencialización del desempeño de los empleados, la consecución de objetivos, logro de resultados establecidos en la Unidad de Gestion Educativa Local Santa, y consecuentemente una mejora en los procesos que se realizan para brindar los servicios a la población.

El presente trabajo es importante porque busca poner a la luz este problema que es oculto y para poder brindar las soluciones de manera acertada y mejorar el desempeño laboral y es importante porque proporcionará soluciones directas al problema que se tratara sin máscaras y con ello se evitaran los efectos negativos en el trabajador y la productividad.

Para dar respuesta al problema, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

Así mismo para poder lograr el objetivo general, se formularon los objetivos específicos:

Describir el nivel de la burocracia en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

Determinar la relación de la burocracia y la dimensión función del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

Determinar la relación de la burocracia y la dimensión comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

En tanto, las hipótesis de estudio son las siguientes:

Hipótesis de Investigación

Hi. La burocracia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

Hipótesis Nula

Ho. La burocracia no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

Hipótesis Específicas:

H1. Existe relación significativa entre la Burocracia y la dimensión función del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Ugel Santa, Nuevo Chimbote, 2019.

H2. Existe relación significativa entre Burocracia y la dimensión comportamiento del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Ugel Santa, Nuevo Chimbote, 2019.

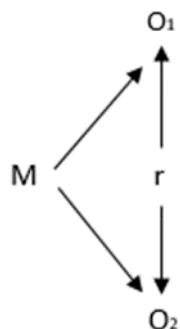
II. MÉTODO

La presente investigación fue de diseño no experimental, ya que dichas variables no serán manipuladas o alteradas y la selección de información se realizará una única vez.

2.1 Tipo y Diseño de investigación:

Pertenece a un diseño descriptivo correlacional, que averigua el nexo de dos variables, las cuales son Burocracia y Desempeño Laboral:

Diseño de investigación: El presente estudio, es de diseño no experimental, ya que no se procedió a manipular ninguna variable de estudio. Lo que se pretendió fue observar los fenómenos que se suscitaron en su estado natural, para luego examinarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)



Donde:

M = Ugel Santa

r = Relación

O₁ = Burocracia

O₂ = Desempeño laboral

Dónde:

M: Formada por trabajadores de la Ugel Santa, Nuevo Chimbote, que forman parte del área de Recursos Humanos.

Variable O₁: Observación de la variable Burocracia

Variable O₂: Observación de la variable Desempeño Laboral

2.2 Operacionalización de Variables

V1: Burocracia

V2: Desempeño Laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Burocracia	Burocracia es un método funcionario y social encaminado por funcionarios, de cuyas capas superiores se reclutan superior o completamente los miembros del género político, de manera que la burocracia viene a almacenar los poderes de disposición política y los de cumplimiento administrativa, sea prudente, ó fácticamente. (Camargo Hernández, 2005)	La burocracia es una forma de organización basada en la administración y gestión de asuntos determinados que están sujetas a reglas y prodecimientos.	Legalidad	- Normas	1	Ordinal Muy Bajo: [0 - 25] Bajo: [26 - 50] Regular: [51 - 75] Alto: [76 - 100] Muy alto [101 -125]
				- Reglamentos	2	
				- Objetivos	3	
			Formalidad	- Comunicación interna	4	
				- Cumplimiento de objetivos	5	
			Impersonalidad	- Responsabilidad	6	
				- Poder funcional	7	
				- Cumplimiento de funciones	8	
			Jerarquía	- Obediencia	9	
				- Control	10	
				- Orden	11	
				- Subordinación	12	
Desempeño Laboral	El Desempeño Laboral se puntualiza, como la realización alcanzada por el empleado para cumplir las metas en el tiempo pactado de la organización. La entidad es productiva si piensa en poseer eficiencia, logros de metas y a la vez obtener objetivos proyectados (Ponce,2010)	El desempeño laboral está vinculado con las motivaciones personales, capacidad para lograr un trabajo y la personalidad que tiene el empleado frente a su trabajo.	Funciones	- Conocimiento de su rol como trabajador	1,2	Ordinal Muy Bajo: [0 - 25] Bajo: [26 - 50] Regular: [51 - 75] Alto: [76 - 100] Muy alto [101 -125]
				- Capacidad de análisis	3	
				- Productividad	4,5	
				- Habilidades	6,7	
			Comportamiento	- Relaciones Interpersonales	8,9	
				- Compromiso con la organización	10,11	
				- Puntualidad	12, 13	
				- Capacidad de trabajo en equipo	14	

2.3 Población y Muestra:

Población

Son los 50 trabajadores, entre ellos: directivos, personal administrativo de diferentes areas de la UGEL Santa.

Muestra

Es de 10 trabajadores del área personal, que representa el 100% de los mismos, y que forman parte del equipo de Remuneraciones y Liquidaciones.

Remuneraciones y Liquidaciones		Total
Hombres	Mujeres	
05	05	10

Fuente: registro de la tabla asignación del personal Ugel Santa.

Criterio: Son los que accedieron a cooperar. Asimismo, estos trabajadores que entienden sobre el estado en que esta la Institución.

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

Técnica:

Se recogio la información de la variable Burocracia asi como para de la variable Desempeño Laboral, que se realizó con la técnica de la Encuesta la cual se aplicó a los trabajadores según la muestra planteada.

Instrumentos:

Se utilizaron dos cuestionarios para recoger información sobre la variable burocracia y la variable desempeño laboral.

Validez y Confiabilidad de Instrumentos

El instrumento utilizado, fue sometido a juicio de expertos o especialistas del tema, los cuales analizaron la coherencia y aprobaron cada uno de los ítems planteados de acuerdo al estudio.

Para medir el grado de fiabilidad del instrumento, este fue medido mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual ayuda que el instrumento en mension arroje resultados preciosos y coherentes para el estudio las cuales tienen una escala tipo Likert.

El tiempo de completar el cuestionario de Burocracia y Desempeño laboral, será de 15 minutos.

2.5 Procedimientos

Respecto al modo de recolección de información y manipulación de las variables, se siguió el siguiente procedimiento:

- Se solicitó la autorización a la institución objeto de estudio, para ejecutar los instrumentos a los trabajadores, según la muestra indicada.
- Se procedió informar a los empleados, sobre el proceso de aplicación de los instrumentos, así como, explicar la finalidad de la actividad a ejecutar.
- Aplicación del cuestionario, para recolectar toda la información relevante para la investigación.
- Finalmente, se sistematizaron los apuntes obtenidos, y procesaron los mismos a través de programas estadísticos, estimando el peso de la variable independiente en la manifestación de la variable dependiente.

2.6 Métodos de análisis de datos

Estos medios adquiridos fueron tipo descriptivo, donde las respuestas obtenidas de los instrumentos de recolección fueron presentadas a través de las tabulaciones y graficos respectivos. El análisis de la información, se realizará en los softwares Microsoft Excel e IBM SPSS.

2.7 Aspectos éticos

Se tuvieron en consideración para la realización del presente trabajo de investigación fueron los siguientes:

- La totalidad de ideas y definiciones tomadas de otros trabajos de investigación, y libros de texto Han sido citados y referenciados en 45 funciones de las Normas APA. Evitando de esa manera el plagio y el robo de propiedad intelectual de cualquier otra persona.
- Se procedió a solicitar el consentimiento y autorización respectiva a la autoridad pertinente de la institución.
- La participación de los sujetos de investigación se realizó de manera voluntaria, libre y con su correspondiente consentimiento.
- A lo largo del trabajo, se mantuvo el anonimato a cada sujeto de investigación, pues lo que se busca es un resultado general.

III. RESULTADOS

Analisis de Correlacion

La definición relación entre las variables se analizo con la prueba de normalidad con la información obtenida de las encuestas:

Tabla 1:

Prueba de normalidad de los puntajes sobre Burocracia y Desempeño

		LEGALI DAD	FORMALI DAD	IMPERSO NALIDAD	JERARQ UIA	BUOCRA CIA	FUNCION N	COMPORTA MIENTO	DESEMPEÑO_L ABORAL
N		10	10	10	10	10	10	10	10
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,3000	3,3000	6,2000	4,8000	18,6000	4,1000	4,1000	16,3000
	Desviación estándar	1,15950	,82327	1,47573	1,22927	3,92145	1,37032	1,37032	3,77271
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,202	,302	,206	,242	,241	,244	,271	,168
	Positivo	,202	,198	,132	,242	,180	,156	,229	,120
	Negativo	-,131	-,302	-,206	-,158	-,241	-,244	-,271	-,168
Estadístico de prueba		,202	,302	,206	,242	,241	,244	,271	,168
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,010 ^c	,200 ^{c,d}	,099 ^c	,105 ^c	,093 ^c	,036 ^c	,200 ^{c,d}

Laboral de los trabajadores de la Ugel Santa, Nuevo Chimbote. 2019

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla 4; apreciamos que las variables Burocracia y Desempeño Laboral, así como sus dimensiones, legalidad, impersonalidad y jerarquía muestran distribución normal ($p > 0,05$) menos formalidad, que muestra distribución anormal ($p < 0,05$). En Desempeño Laboral, las dimensiones motivación, satisfacción y supervisión presentan distribución normal ($p > 0,05$); Y solo capacitación del trabajador no es normal ($p < 0,05$). Para ello aplicaremos la prueba Rho de Spearman, la cual evaluará el análisis de demostración de hipótesis.

3.1 Estadísticos Descriptivos

3.1.1. Describir el nivel de la burocracia en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

Tabla 2

Nivel del Burocracia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	30%
Medio	7	70%
Alto	0	0%
Total	10	100,0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

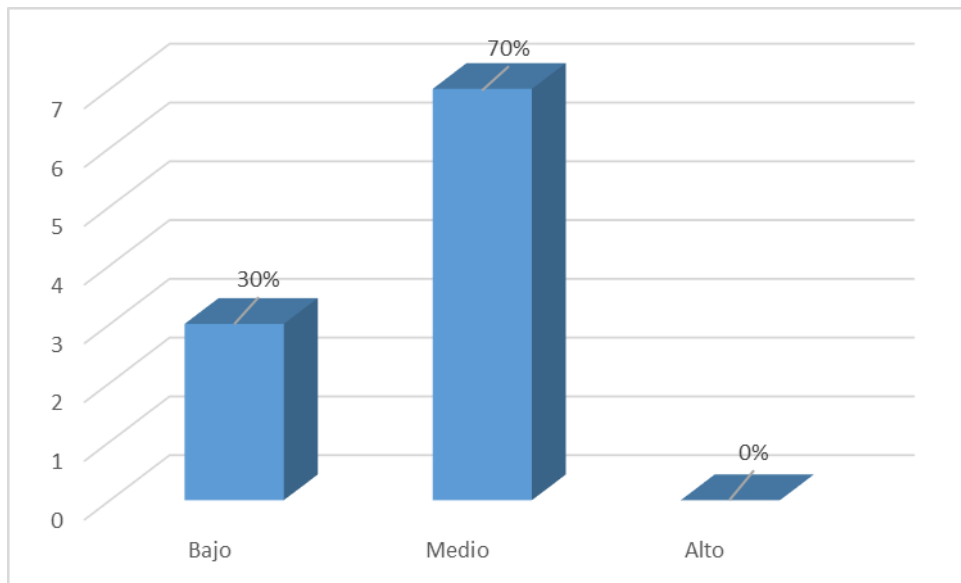


Figura 1: Nivel de Burocracia

Descripción estadística. – De la tabla 5 y figura 5, se observa que el 70%, indican que hay un nivel medio de burocracia que se persive en la entidad, un 30% de ellos mencionan que se persive un nivel bajo de burocracia y no hubo encuestado que indican que el nivel de burocracia sea alto en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

3.1.2. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

Tabla 3

Nivel del Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	20%
Medio	7	70%
Eficiente	1	10%
Total	10	100,0

Fuente: base de datos del instrumento de medición

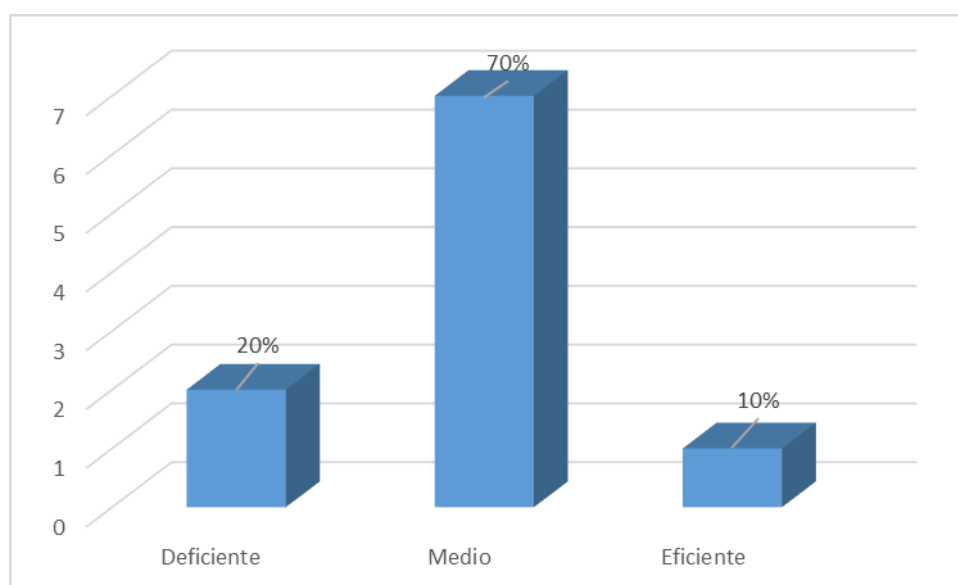


Figura 2: Nivel del Desempeño Laboral

Descripción estadística. – De la tabla 6 y figura 6 de la muestra en estudio, se evidenció que el 70%, mencionan que hay un nivel medio en el desempeño laboral, un 20% indican que hay un deficiente desempeño laboral y un 10% indican que tienen un eficiente desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

3.2. Estadísticos Inferenciales

3.2.1. Determinar la relación de la burocracia y la dimensión función del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

A su vez, se verifica la prueba de hipótesis

H1. Existe relación significativa entre la Burocracia y la dimensión función del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Ugel Santa, Nuevo Chimbote, 2019.

Tabla 4

Análisis de correlación de la Burocracia y la dimensión de función

		Correlaciones	
		BUROCRACIA	FUNCIÓN
Rho de Spearman	BUROCRACIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.046*
		N	10
	FUNCIÓN	Coeficiente de correlación	.640*
		Sig. (bilateral)	.046
		N	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Existe relación significativa de la variable burocracia y la dimensión función del desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,046) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.640$, que indica que es moderada la relación que existe, esto quiere decir que si aumenta la burocracia varía, pero no en intensidad la dimensión función del desempeño laboral.

Además se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.2. Determinar la relación de la burocracia y la dimensión comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

A su vez, se verifica la prueba de hipótesis

H2. Existe relación significativa entre Burocracia y la dimensión comportamiento del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Ugel Santa, Nuevo Chimbote, 2019.

Tabla 5

Análisis de correlación de la Burocracia y la dimensión comportamiento

		Correlaciones	
		BUROCRACIA	COMPORTAMIENTO
Rho de Spearman	BUROCRACIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	10
	COMPORTAMIENTO	Coeficiente de correlación	,698*
		Sig. (bilateral)	,025
		N	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Existe relación significativa de la variable burocracia y la dimensión comportamiento del desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,025) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.698$, que indica que es moderada la relación que existe, esto quiere decir que si aumenta la burocracia varía, pero no en intensidad la dimensión comportamiento del desempeño laboral.

Además se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

3.2.3. Determinar la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

A su vez, se verifica la prueba de hipótesis

H1. La burocracia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

Tabla 6

Análisis de correlación de la Burocracia y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		BUROCRACIA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	BUROCRACIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	10
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,667*
		Sig. (bilateral)	,035
		N	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Existe relación entre la burocracia y el desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,035) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.667$, que indica que es moderada la relación que existe, esto quiere decir que si aumenta la burocracia varía, pero no en intensidad el desempeño laboral.

Además se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Al iniciar la investigación se evidenció respecto a la importancia de la burocracia, dentro de las áreas de trabajo, muchos autores han escrito muchas investigaciones afirmando una importancia de diferentes estamentos, ya sea en lo académico, emocional como laboral.

Se afirma que gracias al desempeño laboral los trabajadores son impulsados al cumplimiento y satisfacción de una determinada necesidad, tales como colaborar otorgando a la dirección medidas correspondientes en que las que se pueda cumplir tales como: Reglamentos, Cumpliendo objetivos, Delegando funciones, teniendo un orden y control, Así como también orientándolos a sus colaboradores.

Como idea preliminar del presente trabajo de investigación, podemos observar; que luego de las conclusiones se pudo evidenciar el nivel de burocracia que se menciona en el primer objetivo específico que es Describir el nivel de la burocracia en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 donde se observa que el 70%, indican que hay un nivel medio de burocracia que se persive en la entidad, un 30% de ellos mencionan que se persive un nivel bajo de burocracia y no hubo encuestado que indican que el nivel de burocracia sea alto en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 estos resultados coinciden con Gigante (2016) donde menciona que la burocracia, son gestiones que no pueden ser difícil continuamente cuando sea bien planificada, dichas acciones se pueden ajustar en un reducido núcleo de individuos y así ofrecer una buena prestación de servicio; sin embargo, enumera con una gran pregunta el apelotonamiento de burócratas. Así mismo Ventura (2017) indica que la burocracia ya no se maneja tan fuerte hoy en día es por ello que en el Instituto Peruano de Energía Nuclear existe una burocracia de nivel regular, por que se está radicando dicha burocracia por la meritocracia. y los resultados se contradice con Rivas y Samra (2006) investigó sobre Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal adscrito a un Centro Clínico Quirúrgico donde concluyó que la burocracia dentro del centro clínico es débil por que la entidad siempre está a la vanguardia con la formalidad, reglas y procedimiento que se establece como norma pero aún queda asimilar la cultura de la organización porque se desconoce algunos aspectos, esto porque la mayoría del personal es nuevo y no conoce bien sobre la misión y visión de

la empresa. además el personal menciona por medio del instrumento de recolección de datos que la cultura sirve para generar la identidad del personal frente a la clínica.

En el segundo punto podemos observar; que luego de las conclusiones se pudo evidenciar el nivel de desempeño laboral que se menciona en el segundo objetivo específico que es Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 donde se observa que el 70%, mencionan que hay un nivel medio en el desempeño laboral, un 20% indican que hay un deficiente desempeño laboral y un 10% indican que tienen un eficiente desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 coincide con Rivas y Samra (2006) en su investigación Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral, concluye que el desempeño laboral no es óptimo ya que hay factores que perjudican el desenvolvimiento como son los sistemas de recompensas o incentivos que deberían recibir los trabajadores por el cumplimiento o buen desempeño de sus actividades laborales. Así también Martínez R. (2014) contrasta su investigación titulada “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (SATT), 2013”, donde menciona que el nivel de desempeño laboral es bajo ya que hay factores que no ayudan a generar un desempeño laboral óptimo. También coinciden sus resultados con los obtenidos por Meléndez (2015) quien indica que el desempeño laboral es fundamental para el desarrollo de las actividades, sin embargo, el cumplimiento posee un valor moderado.

El tercer punto a tomar en cuenta es la relación existente significativa entre burocracia y las dimensiones función, comportamiento y la variable desempeño laboral, en ese sentido establecemos los resultados encontrados por medio de la base de datos que es: que existe relación significativa de la variable burocracia y la dimensión función del desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,046) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.640$, que indica que es moderada la relación que existe, esto quiere decir que si aumenta la burocracia varía, pero no en intensidad la dimensión función del desempeño laboral. También se puede mencionar que existe relación significativa de la variable burocracia y la dimensión comportamiento del desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,025) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.698$, que indica que es moderada la relación que existe y por último

analizamos el objetivo general que es Determinar la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019. Existe relación entre la burocracia y el desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,035) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.667$, que indica que es moderada la relación que existe, esto quiere decir que si aumenta la burocracia varía, pero no en intensidad el desempeño laboral. de igual forma los resultados coinciden con Hidalgo (2015) quien manifestó que, usando de las herramientas gerenciales adecuadas a su nivel de aplicación, ayudan en los resultados, indicando una cuota a plazos de beneficio; produciendo información para tomar decisiones, creando lugares de observación y meditación de la indagación, mejorando habilidades y un nivel de meditación. Así también Meléndez R. (2015) en su investigación determino que existe correlación entre las variables que se relacionan con desempeño laboral. Rivas Samra (2006) también indican en su investigación, Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A. Es por ello que la burocracia tienen relación pero significativa con el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES:

En base a los resultados encontrados en el presente estudio, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Se concluye que el 70%, de los encuestados tienen la percepción de un nivel medio en burocracia esto a raíz de, que existen algunos procesos que demoran en solucionar por que pasa por diferentes áreas y consideran que deberían ser estos mismos procesos más automatizados. Para dar solución rápida en la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 }

Segunda: Se observó que el 70%, mencionan que hay un nivel medio en el desempeño laboral, esto a consideración que no se encuentran con un ambiente cómodo y tampoco hay una buena relación entre trabajadores entonces el desempeño no es el óptimo en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

Tercera: Se concluye que existe una relación significativa entre la burocracia y la dimensión función del desempeño laboral en la Ugel Santa, ya que el valor de la significancia es mayor a 0,05 (significancia = 0,046) esto permite establecer que es poco imperativo la burocracia para la dimensión función del desempeño laboral.

Cuarta: Se puede visualizar que existe una relación significativa entre la burocracia y la dimensión comportamiento del desempeño laboral en la Ugel Santa, ya que el valor de la significancia es mayor a 0,05 (significancia = 0,025) esto permite establecer que es poco imperativo la burocracia para el comportamiento del trabajador ya que en algunos casos no se cumplen las metas trazadas por la UGEL SANTA.

Quinta: Se puede visualizar que existe una relación significativa entre la burocracia y el desempeño laboral en la Ugel Santa, ya que el valor de la significancia es mayor a 0,05 (significancia = 0,035) y con grado moderado ($r = 667$) esto permite establecer que es poco imperativo la burocracia con el desempeño laboral del trabajador ya que se identifica que no es preponderante la burocracia para el desempeño del trabajador en la UGEL SANTA.

VI. RECOMENDACIONES:

Según los resultados y conclusiones de la presente investigación, es preciso establecer las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda al director de la Ugel Santa, proveer de los recursos tecnológicos implementando un **software para** todas las áreas, que ayuden a migrar toda la documentación del ámbito digital, para almacenarla de manera organizada, dando una mejor atención y calidad de servicio al usuario con el fin de no solo mejorar la burocracia, sino también que empiece a desarrollarse una modernización con procesos digitales rápidos y transparentes.

Segunda: Se recomienda a los Jefes de Áreas de la Ugel Santa, implementar estrategias, para disminuir la exageración de la burocracia, que influye dentro de su área, asimismo crear un plan de trabajo con los colaboradores para lograr con eficiencia sus metas trazadas.

Tercero: Se recomienda tener en cuenta al Equipo de Remuneraciones y liquidaciones los factores de normas y reglamentos en el área; para poder tener así una idea más clara.

Cuarto: Implementar un sistema de administración del desempeño, el cual debe estar enfocado, trabajo en equipo y disciplina laboral. Este sistema debe considerarse como un proceso cíclico, organizándose por etapas que contemplen el establecimiento de metas y/o objetivos y la evaluación continua de los mismos, reconociendo las necesidades de los empleados para optimizar su desempeño. En tanto, se debe crear conciencia y promover el trabajo en equipo, a través de talleres, ya que este es un factor relevante para obtener una mayor producción en la ejecución de actividades, en el tiempo oportuno. A su vez, se recomienda fomentar los reglamentos, normas de conducta y ética, y que los mismos sean internalizados por los empleados, generando una cultura de respeto y disciplina. Para finalizar, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, los jefes de área deben proceder a la comunicación de los mismos con cada uno de los empleados, informándoles sobre sus fortalezas y debilidades, y en qué se debe corregir; en función a ello, la Institución deberá tomar las medidas correspondientes para mejorar su desempeño.

VII. REFERENCIAS:

- Arroyo, A. (2013). *El Ambito Subjetivo en la Normativa española de Contratacion del Sector publico: Las Fundaciones y las Camaras de Comercio*. Tesis para Doctorado, Universidad de Barcelona, Barcelona. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/126528/TESIS%20DOCU%20FINAL%20SEPTIEMBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Beneficios de la evaluación del desempeño. (Junio de 2008). *Blogger*. Obtenido de <http://admindeempresas.blogspot.com/2008/06/beneficios-de-la-evaluacin-del-desempeo.html>
- Caballero Rodríguez, K. (2002). *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Castillo, A. (2013). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del enfermero en el hospital nacional Víctor Larco herrera*. (Tesis de grado). Recuperado de: <http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/332/1/Castilloak.pdf>.
- Camargo Hernández, D. (2005). *Funcionarios Públicos: evolución y prospectiva*. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f18.htm?fbclid=IwAR1iX9LpvtHni87uaPBnS3qJBNn5YAOXXgrZR2Mj-O42itWRgQl_xHjfTsq
- Caroy Zelaya, M. A. (2012). *Análisis del efecto en la generación de empleo, de la política de fomento en la pequeña empresa a través de la compras estatales*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1232?fbclid=IwAR0YWK11TvR--uyTfKrHvw3zyZtFnFauw9UxRyk8was0LH5vsoEVpgkvBv8>.
- Chavez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A en el periodo 2015*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos (5ª.ed.)* Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.

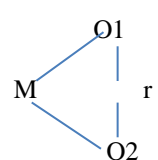
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. Editorial Mc GRAW HI. 8va Edición, Distrito federal- Mexico.
- Colón de Carbajal Fibla, B. (1 de Enero de 2011). *Noticias Jurídicas*. Obtenido de <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4613-hacia-un-modelo-social-de-administracion-publica:-de-la-burocracia-a-la-gobernanza>
- Dessler y Varela (2011). *Administración de Recursos Humano*. (5a ed.) Pearson Educación, México.
- García Bayoma, J. R. (2017). *Las competencias genericas y su relación con el desempeño laboral en las pymes - Lima Metropolitana*. Tesis para Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5883/Garcia_bj.pdf?sequence=3&isAllowed=
- Gigante Robles, E. (2016). *Stop a la burocracia*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=aDzLCgAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gómez Bahillo, C. (2001). *Burocracia y administración pública*.
- Grueso Caicedo, O. (2011). *Análisis de Percepción sobre la Burocracia Pública: Una Aproximación a un Estudio de Caso en el Plan de Estudios Políticos Y Resolución de Conflictos de la Universidad del Valle Códigos 2005, 2006, 2007,2008*. Tesis para Título, Universidad del Valle, Santiago de Cali. Obtenido de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/> .
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Hidalgo Euribe, J. P. (2015). *Enfoques y Herramientas Gerenciales para la Gestión de Programas y Proyectos sociales*. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4064/Hidalgo_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jaen diaz, M. (2010). *Predicción del Rendimiento Laboral a partir de indicadores de Motivación, Personalidad Y Percepción de factores psicosociales*. Madrid .
- Latorre Navarro, M. F. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Tesis para Doctorado, Universidad de Valencia, Valencia. Obtenido de https://www.tesisenred.net/handle/10803/81889?fbclid=IwAR2Icdi5mpQsOtvo1-N_T2uWwwZcJCVwNbXtDGtBXNsSGo_R2OnBnmS1xAY#page=4
- Martínez Galicia, R. (2014). *Influencia de la Satisfacción laboral en el Desempeño de los Trabajadores del Area de Operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (SATT) en el año 2013*. Tesis para Título, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/>
- Meléndez Narváez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Tesis para Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Mondy, R. y Noe, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (10.a ed.). México: Pearson Educación.
- Motivación. (25 de Junio de 2017). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/motivacion/>
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. (1° Ed). Mexico: EAE
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2008). *Definicion.DE*. Obtenido de <https://definicion.de/supervision/>
- Quispe Vargas, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad distrial de Pacucha, Andahuaylas*. Tesis para título, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE->

- Rivas G., M., & Samra A., A. (2006). *La Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A.* Tesis para Título, Universidad de Oriente, Maturín. Obtenido de <https://docplayer.es/19378662-La-cultura-organizacional-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-del-personal-adscrito-al-centro-clinico-quirurgico-divino-nino-c-a.html>
- Salgado, J., & Cabal, Á. (Agosto de 2011). *ResearchGate*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/262592985_Evaluacion_del_Desempeno_en_la_Administracion_Publica_del_Principado_de_Asturias_Analisis_de_las_Propiedades_Psicometricas
- Siliceo Aguilar, A. (2004). *Capacitación y desarrollo personal* (Cuarta Edición ed.). México, D.F.:
- Tome Flores, A. H. (2014). *Manual del procedimiento para la compra y contrataciones de bienes y servicios en la corporacion Municipal De Cane, la Paz.* Tesis para Maestria, Universidad Nacional Autonoma de Honduras, La Paz. Recuperado de: <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bitstream/handle/123456789/1367/T-MSc00073.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Valenzuela Leon , G. F. (2017). *Desempeño laboral en el cumplimiento de objetivos de los responsables en las obras públicas de la Provincia de Huaraz.* Tesis para Maestria, Universidad Cesar Vallejo, Huaraz. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12046/valenzuela_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vélez bedoya, Á. R. (2007). *Los Clásicos de la Gerencia.* Bogotá: Universidad del Rosario. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=YEEQfDEHo5kC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ventura Munasca, J. M. (2017). *La burocracia y las contrataciones del Estado del Instituto Peruano de Energia Nuclear.* Tesis para Maestria, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TIPO DE INVESTIGACIÓN
Burocracia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote, 2019	¿Cuál es la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote 2019?	Objetivo General: Determinar la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 Objetivos Específicos: - Describir el nivel de la burocracia en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019. - Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 - Determinar la relación de la burocracia y la dimensión función del desempeño laboral de los	Hipótesis general La burocracia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019. Hipótesis específica - Existe relación significativa entre la Burocracia y la dimensión función del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Ugel Santa, Nuevo Chimbote, 2019 -Existe relación significativa entre Burocracia y la dimensión comportamiento del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Ugel Santa, Nuevo	Variable I: Burocracia	Legalidad	- Normas	1	El presente estudio tiene un diseño no experimental, transversal correlacional.  dónde: M: Muestra O1: Variable Burocracia O2: Variable: desempeño laboral
						- Reglamentos	2	
						- Objetivos	3	
					Formalidad	- Comunicación interna	4	
						- Cumplimiento de objetivos	5	
					Impersonalidad	- Responsabilidad	6	
						- Poder funcional	7	
						- Cumplimiento de funciones	8	
					Jerarquía	- Obediencia	9	
						- Control	10	
						- Orden	11	
					Variable II: Desempeño Laboral	Funciones	Subordinación	
Conocimiento de su rol como trabajador	1,2							
Capacidad de análisis	3							
Productividad	4,5							
Comportamiento	Habilidades	6,7						
	Relaciones Interpersonales	8,9						

		trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.	Chimbote, 2019			Compromiso con la organización	10,11	
		-Determinar la relación de la burocracia y la dimensión comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019				Puntualidad	12, 13	
						Capacidad de trabajo en equipo	14	

Anexo 2: Instrumentos (Cuestionarios)

ENCUESTA DE LA BUROCRACIA PARA LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE REMUNERACIONES Y LIQUIDACIONES

Estimado

Colaborador:

Este estudio busca interrelacionar la burocracia con la labor de desempeño laboral en la Unidad de Gestión Ugel Santa. Esta encuesta identifica un importante conocimiento de lo que pasa realmente, en ese sentido, se da las respuestas anónimamente con el fin de que el encuestado se sienta con total libertad de responder acerca de sus apreciaciones a los indicadores.

Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente usando una “X”. Responda las proposiciones en su totalidad. En este cuestionario no existen malas o buenas respuestas. Agradezco tu colaboración.

LEYENDA		
NUNCA	A VECES	SIEMPRE
3	2	1

Nº	BUROCRACIA	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
LEGALIDAD				
1	En la Ugel Santa existen normas sobre cumplimiento de funciones y rendimiento laboral			
2	cuenta la Ugel Santa con manuales de organización y funciones de acuerdo a sus necesidades			
3	Los procedimientos internos dispuestos en la Ugel Santa están de acuerdo con los objetivos organizacionales			
FORMALIDAD				
4	¿La información en la Ugel Santa es adecuadamente comunicativa y llega a todos los trabajadores?			
5	¿los procedimientos internos están orientados para cumplir con los objetivos de la institución?			
IMPERSONALIDAD				
6	¿Los trabajadores de la Ugel Santa cumplen con responsabilidad sus cargos y funciones?			
7	¿el poder funcional de la Ugel Santa es de acuerdo a los cargos y funciones de los trabajadores?			
8	¿El cumplimiento de funciones es una característica de la Ugel Santa?			
9	¿En la Ugel Santa la obediencia es el cargo que ocupan todos los trabajadores?			

JERARQUÍA				
10	¿Existe control adecuado en las instalaciones de la Ugel Santa?			
11	¿Existe algún orden dentro de la Ugel Santa?			
12	¿La subordinación es una característica de la Ugel Santa?			

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a)

Colaborador (a)

La tabla que a continuación, se presenta tiene por fin la adquisición de mayor información referido al trabajo propiamente del área y como van participando durante la consecución de las metas planteadas a nivel de la Ugel Santa. En ese sentido, presentamos a continuación los Ítems. Se da las gracias anticipadamente por su importante ayuda en este instrumento.

Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente usando una X responda las proposiciones en su totalidad. En este cuestionario no existen malas o buenas respuestas. Agradezco tu colaboración.

LEYENDA		
1	2	3
NUNCA	A VECES	SIEMPRE

Nº ITEM	PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	Funciones			
1	Conoce las condiciones técnicas que son necesarias para el trabajo			
2	El trabajador cumple con las normas y especificaciones del trabajo			
3	Considera que tienes la capacidad de resolver problemas existentes.			
4	Cumple con las metas establecidas por la empresa o entidad			
5	Se preocupa por alcanzar las metas			
6	Considera que cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima			
7	Logra eficientemente las tareas asignadas			
	Comportamiento			
8	Mantiene una actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo			
9	Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros de trabajo			
10	Soluciona los conflictos de manera rápida y oportuna.			
11	Se siente identificado con la organización.			
12	Es puntual y respeta los horarios de entrada y salida			
13	Cumple a tiempo con sus tareas asignadas			
14	Es capaz de trabajar en equipo para cumplir sus objetivos			

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Burocracia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala valorativa de la influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Burocracia	Legalidad	Normas	¿En la Ugel Santa existen normas sobre cumplimiento de funciones y rendimiento laboral?				X		X		X		X					
		Reglamentos	¿cuenta la Ugel Santa con manuales de organización y funciones de acuerdo a sus necesidades?				X		X		X		X					
		Objetivos	¿Los procedimientos internos dispuestos en la Ugel Santa están de acuerdo con los objetivos organizacionales?				X		X		X		X					
	Formalidad	Comunicación interna	¿La información en la Ugel Santa es adecuadamente comunicativa y llega a todos los trabajadores?				X		X		X		X					
		Cumplimiento de objetivos.	¿los procedimientos internos están orientados para cumplir con los objetivos de la institución?				X		X		X		X					
	Impersonalidad	Responsabilidad	¿Los trabajadores de la Ugel Santa cumplen con responsabilidad sus cargos y funciones?				X		X		X		X					
		Poder funcional	¿el poder funcional de la Ugel Santa es de acuerdo a los cargos y funciones de los trabajadores?				X		X		X		X					
		Cumplimiento de Funciones	¿El cumplimiento de funciones es una característica de la Ugel Santa?				X		X		X		X					



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño Laboral	Jerarquía	obediencia	¿En la Ugel Santa la obediencia es el cargo que ocupan todos los trabajadores?					X		X		X		X	
		Control	¿Existe control adecuado en las instalaciones de la Ugel Santa?					X		X		X		X	
		Orden	¿Existe algún orden dentro de la Ugel Santa?					X		X		X		X	
		Subordinación	¿La subordinación es una característica de la Ugel Santa?						X		X		X		X
	Funciones	Conocimiento de su rol como trabajador	¿Conoce las condiciones técnicas que son necesarias para el trabajo?						X		X		X		X
			¿El trabajador cumple con las normas y especificaciones del trabajo?					X		X		X		X	
		Capacidad de análisis	¿Considera que tienes la capacidad de resolver problemas existentes?					X		X		X		X	
		Productividad	¿Cumple con las metas establecidas por la empresa o entidad?					X		X		X		X	
			¿Se preocupa por alcanzar las metas?					X		X		X		X	
		Habilidades	¿Considera que cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima?						X		X		X		X
	Comportamiento	Relaciones Interpersonales	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					X		X		X		X	
			¿Mantiene una actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo?					X		X		X		X	
		Puntualidad	¿Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros de trabajo?					X		X		X		X	
			¿Es puntual y respeta los horarios de entrada y salida?					X		X		X		X	
Compromiso con la organización		Cumple a tiempo con sus tareas asignadas						X		X		X		X	
		¿Soluciona los conflictos de manera rápida y oportuna?						X		X		X		X	
Capacidad de trabajo en equipo		¿Se siente identificado con la organización?					X		X		X		X		
		¿Es capaz de trabajar en equipo para cumplir sus objetivos?					X		X		X		X		



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de la Influencia en el Desempeño Laboral de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019.

OBJETIVO: Medir el Nivel de cumplimiento de la Influencia en el Desempeño Laboral de la Ugel Santa Nuevo Chimbote.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Institución UGEL SANTA Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Rios Mirabel Zoila Rosa

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAGISTER EN GESTION PÚBLICA

Firma

Post firma
DNI

32812256



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS:

Burocracia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala valorativa de la influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Burocracia	Legalidad	Normas	¿En la Ugel Santa existen normas sobre cumplimiento de funciones y rendimiento laboral?				X		X		X		X		
			¿cuenta la Ugel Santa con manuales de organización y funciones de acuerdo a sus necesidades?				X		X		X		X		
		Objetivos	¿Los procedimientos internos dispuestos en la Ugel Santa están de acuerdo con los objetivos organizacionales?					X		X		X		X	
	Formalidad		Comunicación interna	¿La información en la Ugel Santa es adecuadamente comunicativa y llega a todos los trabajadores?				X		X		X		X	
		Cumplimiento de objetivos.	¿los procedimientos internos están orientados para cumplir con los objetivos de la institución?				X	X		X		X	X		
	Impersonalidad	Responsabilidad	¿Los trabajadores de la Ugel Santa cumplen con responsabilidad sus cargos y funciones?				X		X		X	X			
		Poder funcional	¿el poder funcional de la Ugel Santa es de acuerdo a los cargos y funciones de los trabajadores?				X		X		X	X			
		Cumplimiento de Funciones	¿El cumplimiento de funciones es una característica de la Ugel Santa?				X		X		X	X			



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño Laboral	Jerarquía	obediencia	¿En la Ugel Santa la obediencia es el cargo que ocupan todos los trabajadores?					X		X		X		X		
		Control	¿Existe control adecuado en las instalaciones de la Ugel Santa?					X		X		X		X		
		Orden	¿Existe algún orden dentro de la Ugel Santa?					X		X		X		X		
		Subordinación	¿La subordinación es una característica de la Ugel Santa?						X		X		X		X	
	Funciones	Conocimiento de su rol como trabajador	¿Conoce las condiciones técnicas que son necesarias para el trabajo?						X		X		X		X	
			¿El trabajador cumple con las normas y especificaciones del trabajo?					X		X		X		X		
		Capacidad de análisis	¿Considera que tienes la capacidad de resolver problemas existentes?					X		X		X		X		
		Productividad	¿Cumple con las metas establecidas por la empresa o entidad?					X		X		X		X		
			¿Se preocupa por alcanzar las metas?					X		X		X		X		
		Habilidades	¿Considera que cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima?						X		X		X		X	
	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?							X		X		X		X		
	Comportamiento	Relaciones Interpersonales	¿Mantiene una actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo?					X		X		X		X		
			¿Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros de trabajo?					X		X		X		X		
		Puntualidad	¿Es puntual y respeta los horarios de entrada y salida?					X		X		X		X		
Cumple a tiempo con sus tareas asignadas								X		X		X		X		
Compromiso con la organización		¿Soluciona los conflictos de manera rápida y oportuna?						X		X		X		X		
		¿Se siente identificado con la organización?					X		X		X		X			
Capacidad de trabajo en equipo	¿Es capaz de trabajar en equipo para cumplir sus objetivos?					X		X		X		X				



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de la Influencia en el Desempeño Laboral de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019.

OBJETIVO: Medir el Nivel de cumplimiento de la Influencia en el Desempeño Laboral de la Ugel Santa Nuevo Chimbote.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Institución UGEL SANTA Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : POLO GONZALES TERESA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA


Firma

Post firma
DNI

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TITULO DE LA TESIS:

Burocracia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala valorativa de la influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	A Veces	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Burocracia	Legalidad	Normas	¿En la Ugel Santa existen normas sobre cumplimiento de funciones y rendimiento laboral?																
		Reglamentos	¿cuenta la Ugel Santa con manuales de organización y funciones de acuerdo a sus necesidades?				X		X		X		X						
		Objetivos	¿Los procedimientos internos dispuestos en la Ugel Santa están de acuerdo con los objetivos organizacionales?				X		X		X		X						
	Formalidad	Comunicación interna	¿La información en la Ugel Santa es adecuadamente comunicativa y llega a todos los trabajadores?				X		X		X		X						
		Cumplimiento de objetivos.	¿los procedimientos internos están orientados para cumplir con los objetivos de la institución?				X		X		X		X						
	Impersonalidad	Responsabilidad	¿Los trabajadores de la Ugel Santa cumplen con responsabilidad sus cargos y funciones?				X		X		X		X						
		Poder funcional	¿el poder funcional de la Ugel Santa es de acuerdo a los cargos y funciones de los trabajadores?				X		X		X		X						
		Cumplimiento de Funciones	¿El cumplimiento de funciones es una característica de la Ugel Santa?				X		X		X		X						

Desempeño Laboral	Jerarquía	obediencia	¿En la Ugel Santa la obediencia es el cargo que ocupan todos los trabajadores?				X	X	X	X		
		Control	¿Existe control adecuado en las instalaciones de la Ugel Santa?				X	X	X	X		
		Orden	¿Existe algún orden dentro de la Ugel Santa?				X	X	X	X		
		Subordinación	¿La subordinación es una característica de la Ugel Santa?				X	X	X	X		
	Funciones	Conocimiento de su rol como trabajador	¿Conoce las condiciones técnicas que son necesarias para el trabajo?				X	X	X	X		
			¿El trabajador cumple con las normas y especificaciones del trabajo?				X	X	X	X		
		Capacidad de análisis	¿Considera que tienes la capacidad de resolver problemas existentes?				X	X	X	X		
		Productividad	¿Cumple con las metas establecidas por la empresa o entidad?				X	X	X	X		
			¿Se preocupa por alcanzar las metas?									
		Habilidades	¿Considera que cuenta con habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima?				X	X	X	X		
	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?											
	Comportamiento	Relaciones Interpersonales	¿Mantiene una actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo?				X	X	X	X		
			¿Mantiene una buena relación con sus jefes y compañeros de trabajo?							X		
		Puntualidad	¿Es puntual y respeta los horarios de entrada y salida?				X	X	X	X		
			Cumple a tiempo con sus tareas asignadas									
		Compromiso con la organización	¿Soluciona los conflictos de manera rápida y oportuna?				X	X	X	X		
¿Se siente identificado con la organización?												
Capacidad de trabajo en equipo	¿Es capaz de trabajar en equipo para cumplir sus objetivos?				X	X	X	X				

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de la Influencia en el Desempeño Laboral de la Ugel Santa Nuevo Chimbote-2019.

OBJETIVO: Medir el Nivel de cumplimiento de la Influencia en el Desempeño Laboral de la Ugel Santa Nuevo Chimbote.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la Institución UGEL SANTA Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:


Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALES VILLEGAS JOSE ANTERO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. en EDUCACION CON MENCIÓN GESTIÓN Y CENCIAS EDUCACIÓN

Firma 

Post firma
DNI 32924085

Anexo 4: Autorización de la carta


FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITES (FUT)
0445-2012-ED

I.- RESUMEN DE SU PEDIDO: SOLICITO AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE MI INVESTIGACION (TESIS) - CONTAR CON EL PERMISO CORRESPONDIENTE.

II.- DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE: DIRECTOR.

III.- DATOS DEL SOLICITANTE:

Persona Natural
 Apellido Paterno: **LUSAN** Apellido Materno: **REYES** Nombres: **ROSITA M.**

Persona Jurídica:
 Razón Social: _____

Tipo de Documento:
 DNI: **45943365** RUC: **10459433651** C.E. _____

IV.- DIRECCIÓN:

TIPO DE VIA: Avenida: Jirón: Calle: Pasaje: Carretera: Prolongación:

Nombre de la vía: _____

N° de Inmueble: Block: Interior: Piso: Mz: Lote: Km: Sector:

Tipo de Zona:

Urbanización:	<input type="checkbox"/>	Pueblo Joven:	<input type="checkbox"/>	Unidad Vecinal:	<input type="checkbox"/>	Conjunto Habitacional:	<input type="checkbox"/>	Asentamiento Humano:	<input type="checkbox"/>
Cooperativa:	<input type="checkbox"/>	Residencial:	<input type="checkbox"/>	Zona Industrial:	<input type="checkbox"/>	Centro Poblado:	<input type="checkbox"/>	Caserío:	<input type="checkbox"/>
Asociación:	<input type="checkbox"/>	Grupo:	<input type="checkbox"/>	Fundo:	<input type="checkbox"/>	Otros (especificar):	<input type="checkbox"/>		

Nombre de zona: **AA. HH. RICARDO PACHA D.3.**

Referencia: _____

Departamento: **ANCASH** Provincia: **SAUTA** Distrito: **CHIMBOTE**

Teléfonos: **956515249** Autorizo se me notifique al siguiente correo electrónico: _____

DECLARO que los datos presentados en el presente formulario los realizo con carácter de **DECLARACIÓN JURADA**


V.- FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO:

Solicito contar con el permiso para desarrollar mi Investigación de Tesis, para optar el grado de académico, registrar en "Gestión Pública"

Esperando ser atendido, gracias por su amabilidad, y darle el saludo cordial.

VI.- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:

- CARTA DE SOLICITUD


M

“Año de la lucha contra la corrupción e Impunidad”

Nuevo Chimbote, 22 de mayo del 2019

SR. MARIA INES VALVERDE CUEVA
DIRECTORA
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez presentarme siendo, la Srta. **LUJAN REYES ROSITA MADELEYNE**, Identificada con N° de DNI 45973365, estudiante de la Escuela de Posgrado- Maestría en Gestión Publica-Universidad Cesar Vallejo (Filial Chimbote)-III Ciclo.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi interés en desarrollar un Trabajo de Investigación, en la Institución; especialmente en el Equipo de Remuneraciones y Planilla. Es importante indicar que este trabajo será netamente para fines educativos, ya que constituirá la investigación (Tesis), para optar por el grado académico de magister en Gestión Pública, y cuyo título es: “Burocracia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Nuevo Chimbote,2019”.

En tal Sentido, solicito a Usted, la autorización para el desarrollo de la investigación; así como, el permiso correspondiente para acceder a la información necesaria y que Usted crea conveniente.

Seguro de Contar con su apoyo y la oportunidad para consolidar mi formación profesional, me despido, reiterándole mi estima personal y deseándole los mejores éxitos en su gestión.

Cordialmente. –



Lujan Reyes Rosita Madeleyne
DNI: 45973365

UGEL SANTA Folio : 1

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

MESA DE PARTES 22/05/2019 12:59:35

DOCUMENTO Periodo: 2019

Fec. Ing: 22/05/2019

Fec. Recep: 22/05/2019

Tipo Dcto : SOLICITUD

N : Clave: IRBD

27933

Razon: LUJAN REYES ROSITA M.

DNI: 45973365

Registrado por: Hilda Acosta

Folios :
3 FOLIOS

Fecha de Entrega : Dias :

Asunto :

- SOLICITO AUTORIZACION PARA EL
DESARROLLO DE MI INVESTIGACION (TESIS)
CONTAR CON EL PERMISO CORRESPONDIENTE

Derivado A:
ADMINISTRACION
SECRETARIA DE APOYO

Ahora consulta tu tramite via internet
en www.ugelsanta.gob.pe
Opcion "CONSULTA TU TRAMITE"



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación Ancash

Unidad de Gestión
Educativa Local Santa



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Chimbote, 28 de mayo del 2019

Señor(a):


Rosita Madeleyne Lujan Reyes
DNI N° 45973365
Estudiante de Maestría en Gestión Pública.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo y a su vez brindarle respuestas a la solicitud presentada el día 22-05-2019 con expediente N° 27933 en la que solicita conceder la autorización para desarrollar la investigación "Burocracia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la UGEL SANTA" Nuevo Chimbote, 2019.

En tal motivo, se le comunica "La autorización correspondiente para ejecución de proyecto de Investigación, siempre y cuando este no afecta los intereses de nuestra Institución".

Atentamente,



JESUS MANTILLA ROQUE
DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I
AREA DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 5: Base de Datos
Base de datos Burocracia

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
5	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2
6	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
7	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1
8	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
10	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1

Base de datos Desempeño Laboral

P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	2	3	3	2	1	1	1	2
2	2	1	3	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	2	2	1	1
2	2	1	3	3	3	3	2	2
1	1	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	1	3	2	3	3	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	2	2	1	1

ANEXO: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA BUROCRACIA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	12

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
B1	17,30	13,789	,378	,865
B2	17,20	13,511	,421	,863
B3	17,00	12,222	,800	,838
B4	16,90	12,100	,906	,832
B5	17,00	13,778	,348	,868
B6	17,10	12,544	,685	,846
B7	17,00	12,667	,665	,847
B8	17,00	14,222	,228	,875
B9	17,10	12,767	,620	,850
B10	17,00	12,222	,800	,838
B11	17,30	13,122	,578	,853
B12	16,70	14,011	,246	,876

ANEXO: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	14

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DL1	24,90	39,656	,772	,921
DL2	24,80	41,511	,514	,927
DL3	24,90	43,433	,111	,941
DL4	24,30	37,789	,674	,923
DL5	24,60	38,711	,837	,919
DL6	24,40	37,156	,805	,918
DL7	24,50	38,056	,783	,919
DL8	24,90	39,656	,772	,921
DL9	24,70	41,122	,422	,930
DL10	24,60	38,044	,698	,922
DL11	24,40	37,156	,805	,918
DL12	24,50	38,056	,783	,919
DL13	24,60	38,044	,698	,922
DL14	24,40	37,156	,805	,918

Anexo 6

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. **TÍTULO:** Burocracia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote, 2019

2. **AUTORA:** Rosita Madeleyne Lujan Reyes

Correo electrónico: rosy_lujan04@hotmail.com

3. **RESUMEN:**

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar la influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote; con la finalidad de establecer en los resultados, las recomendaciones en las mejoras correspondientes que permitan mejorar la percepción del área administrativa en su desempeño personal y en efecto cumpliendo con los objetivos de la Unidad de Gestión.

Esta investigación, se realizó con un previo análisis de la problemática sobre la burocracia y el desempeño laboral; estableciendo un estudio con un diseño descriptivo correlacional.

Con relación a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, el cuestionario como instrumento aplicado a los trabajadores de la Unidad de gestión Ugel Santa. Según se especificó una muestra de 10 trabajadores del área de remuneraciones y liquidaciones. Para el procesamiento de datos obtenidos del instrumento de recolección, se utilizó el programa estadístico SPSS y el programa Excel, y se presentan a través de las tabulaciones y gráficos.

Con los resultados obtenidos se concluye que el nivel de influencia de la burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote no es proporcional, según las hipótesis planteadas.

4. **PALABRAS CLAVE:** Burocracia, desempeño laboral, comportamiento laboral

5. ABSTRACT:

The purpose of this research work is to determine the influence of bureaucracy on the labor performance of workers at UGEL SANTA, Nuevo Chimbote; with the purpose of establishing in the results, the recommendations in the corresponding improvements that allow to improve the perception of the administrative area in their personal performance and in effect fulfilling the objectives of the Management Unit.

This research was carried out with a previous analysis of the problem about bureaucracy and job performance; establishing a study with a descriptive correlational design.

With regard to the techniques and instruments of data collection, the survey technique was used, the questionnaire as an instrument applied to the workers of the Ugel Santa Management Unit. As specified, a sample of 10 workers in the area of remuneration and liquidation. For the processing of data obtained from the collection instrument, the SPSS statistical program and the Excel program were used, and are presented through tabulations and graphs.

With the results obtained it is concluded that the level of influence of the bureaucracy in the labor performance of the workers of the UGEL SANTA, Nuevo Chimbote is not proportional, according to the hypotheses proposed.

6. KEYWORDS: Bureaucracy, Labor Performance, work behavior

7. INTRODUCCIÓN:

La gestión pública y política en el Perú, se evidencia un contexto complejo respecto a la ejecución de las políticas y procesos administrativos, debido a múltiples factores, tales como: deficiente planificación, la cual no se alinea con las necesidades de la población; el desmesurado burocratismo, pocas capacidad y bajos recursos por la burocracia e interés políticos sus procesos.

Respecto a los antecedentes de este estudio, se realizó indagaciones de investigaciones semejantes en distintos ámbitos como son, el internacional y nacional:

Latorre (2011) menciona que, en su estudio sobre recursos humanos y desempeño laboral, que lo esencial es revisar la condición de los puestos de trabajo de la organización con el fin de reconocer las habilidades, conocimiento y aptitudes que debe tener el empleado para cubrir dicha plaza.

En el Perú Hidalgo (2015) desarrollo su estudio sobre enfoques y herramientas gerenciales y gestión de programas y proyectos sociales en lima, concluyó que en función al uso de las herramientas tiene relación al nivel de aplicación del programa, esto quiere decir que la utilidad que se generó en la toma de decisiones, en el análisis de la información y otros aspectos es positiva e importante y se desarrolló a base de capacitaciones, controles coadyuvando a la transparencia en la toma de decisiones públicas y por ende disminuir la corrupción o erradicarla.

Martínez (2014) de la ciudad de Trujillo, en la tesis desarrolló su investigación sobre la relación entre satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores en una empresa de Trujillo y tuvo como objetivo primordial calcular si las satisfacciones de los trabajadores afectan en su rendimiento.

Ventura (2017) en su investigación sobre burocracia en las contrataciones Del estado Del Instituto Peruano de Energía Nuclear, desarrollo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo correlacional.

Meléndez (2015) desarrolló una investigación acerca del clima laboral y el desempeño de los servidores desarrollado en Ecuador y tuvo como conclusión que el clima organizacional no tiene relación con el desempeño laboral en los funcionarios.

Con respecto a la variable desempeño laboral se puede definir, como el trabajador se desenvuelve entorno a su lugar donde labora. Esto quiere decir que para evaluar el desempeño laboral se puede visualizar varios factores como la gestión del tiempo, capacidad de liderazgo, productividad entre otros y todo eso se debe evidenciar en forma individual. Las evaluaciones del desempeño laboral usualmente se llevan a cabo anualmente, pero todo eso depende de la planificación de la institución y estas evaluaciones pueden determinar el reconocimiento de un empleado y aún más ser escogido para ser promovido o por otro lado ser cesado en su labor. Es por ello que, según Chiavenato (2007) y Dessler y Varela (2011), menciona que el desempeño es la acción o

comportamiento del empleado, que es observable y relevante para el logro de los objetivos de la empresa o entidad. Esto quiere decir que si hay un buen desempeño se podrá lograr los objetivos trazados por la empresa.

En tal sentido Ghiselli (2007), menciona que el desempeño está orientado a cuatro factores importantes que son, motivación, habilidades y rasgos personales, claridad y aceptación del rol y oportunidades para realizarse.

Por ello que para medir el desempeño laboral se necesita una evaluación de dicho desempeño es por ello que Chiavenato (2007) menciona que la evaluación debe ser sistemática dirigido hacia un individuo en relación a su puesto de trabajo y como se puede desarrollar su potencial en el futuro. Así mismo Mondy y Noe (2010) define la evaluación como un sistema formal de revisión individual o de equipos.

Las dimensiones del desempeño laboral según las autoras Pernía y Carrera (2014) menciona que las funciones son acciones que deben realizar los trabajadores para ser eficientes, son todas las actividades que desarrollan los trabajadores, con eficiencia, dentro de las funciones se encuentran los indicadores para evaluar el conocimiento de su rol, capacidad de análisis, productividad y habilidades.

Teórica: ya que la investigación se justifica teóricamente porque apoya la teoría de Chiavenato (2007) respecto a la gestión de recursos humanos, la cual se define como un proceso que toma en cuenta la selección e integración del personal para luego desarrollar y evaluar sus capacidades.

Práctica: El presente estudio ayudó a identificar la correspondencia entre las variables, de este modo y teniendo en cuenta los resultados, permitirá a las autoridades a resolver el problema suscitado en la Institución, Asimismo permitirá identificar, capacitar, seleccionar y determinar un área de actividad a empleados que tienen condiciones potenciales, también disminuir la rotación del personal.

Relevancia social; la investigación permite evidenciar que una adecuada gestión de recursos humanos, genera cambios positivos en los integrantes de la organización, y en consecuencia para la institución. Estos cambios traen consigo, beneficios que pueden

observarse en la potencialización del desempeño de los empleados, la consecución de objetivos, logro de resultados establecidos en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa.

8. MÉTODO

La presente investigación fue de diseño no experimental, ya que dichas variables no serán manipuladas o alteradas y la selección de información se realizará una única vez.

Pertenece a un diseño descriptivo correlacional, que averigua el nexo de dos variables, las cuales son Burocracia y Desempeño Laboral:

El presente estudio, es de diseño no experimental, ya que no se procedió a manipular ninguna variable de estudio. Lo que se pretendió fue observar los fenómenos que se suscitaron en su estado natural, para luego examinarlos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

9. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la tabla 4; apreciamos que las variables Burocracia y Desempeño Laboral, así como sus dimensiones, legalidad, impersonalidad y jerarquía muestran distribución normal ($p > 0,05$) menos formalidad, que muestra distribución anormal ($p < 0,05$). En Desempeño Laboral, las dimensiones motivación, satisfacción y supervisión presentan distribución normal ($p > 0,05$); Y solo capacitación del trabajador no es normal ($p < 0,05$). Para ello aplicaremos la prueba Rho de Spearman, la cual evaluará el análisis de demostración de hipótesis.

De la tabla 5 y figura 5, se observa que el 70%, indican que hay un nivel medio de burocracia que se persive en la entidad, un 30% de ellos mencionan que se persive un nivel bajo de burocracia y no hubo encuestado que indican que el nivel de burocracia sea alto en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

De la tabla 6 y figura 6 de la muestra en estudio, se evidenció que el 70%, mencionan que hay un nivel medio en el desempeño laboral, un 20% indican que hay un deficiente desempeño laboral y un 10% indican que tienen un eficiente desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019

10. DISCUSIÓN:

Al iniciar la investigación se evidenció respecto a la importancia de la burocracia, dentro de las áreas de trabajo, muchos autores han escrito muchas investigaciones afirmando una importancia de diferentes estamentos, ya sea en lo académico, emocional como laboral.

Se afirma que gracias al desempeño laboral los trabajadores son impulsados al cumplimiento y satisfacción de una determinada necesidad, tales como colaborar otorgando a la dirección medidas correspondientes en que las que se pueda cumplir tales como: Reglamentos, Cumpliendo objetivos, Delegando funciones, teniendo un orden y control, Así como también orientándolos a sus colaboradores.

Como idea preliminar del presente trabajo de investigación, podemos observar; que luego de las conclusiones se pudo evidenciar el nivel de burocracia que se menciona en el primer objetivo específico que es Describir el nivel de la burocracia en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 donde se observa que el 70%, indican que hay un nivel medio de burocracia que se percibe en la entidad, un 30% de ellos mencionan que se percibe un nivel bajo de burocracia y no hubo encuestado que indican que el nivel de burocracia sea alto en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019 estos resultados coinciden con Gigante (2016) donde menciona que la burocracia, son gestiones que no pueden ser difícil continuamente cuando sea bien planificada, dichas acciones se pueden ajustar en un reducido núcleo de individuos y así ofrecer una buena prestación de servicio; sin embargo, enumera con una gran pregunta el apelonamiento de burócratas.

Que existe relación significativa de la variable burocracia y la dimensión función del desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,046) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.640$, que indica que es moderada la relación que existe, esto quiere decir que si aumenta la burocracia varía, pero no en intensidad la dimensión función del desempeño laboral. También se puede mencionar que Existe relación significativa de la variable burocracia y la dimensión comportamiento del desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,025) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.698$, que indica que es moderada la relación que existe y por último analizamos el objetivo general que es Determinar la influencia de la

burocracia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019. Existe relación entre la burocracia y el desempeño laboral, ya que apreciamos que la significación es menor a 0,05 (Sig.=0,035) sustentado mediante la prueba Rho de Spearman y el grado de relación es $r = 0.667$, que indica que es moderada la relación que existe, esto quiere decir que si aumenta la burocracia varía, pero no en intensidad el desempeño laboral.

11. CONCLUSIONES

Se concluye que el 70%, de los encuestados tienen la percepción de un nivel medio en burocracia esto a raíz de, que existen algunos procesos que demoran en solucionar por que pasa por diferentes áreas y consideran que deberían ser estos mismos procesos más automatizados. Para dar solución rápida en la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019, Se observó que el 70%, mencionan que hay un nivel medio en el desempeño laboral, esto a consideración que no se encuentran con un ambiente cómodo y tampoco hay una buena relación entre trabajadores entonces el desempeño no es el óptimo en los trabajadores de la UGEL SANTA, Nuevo Chimbote, 2019.

12. REFERENCIAS

- Arroyo, A. (2013). *El Ambito Subjetivo en la Normativa española de Contratacion del Sector publico: Las Fundaciones y las Camaras de Comercio*. Tesis para Doctorado, Universidad de Barcelona, Barcelona. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/126528/TESIS%20DOCU%20FINAL%20SEPTIEMBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Chavez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A en el periodo 2015*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. Editorial Mc GRAW HI. 8va Edición, Distrito federal- Mexico.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

(Debe ser considerado conjuntamente con el Artículo Científico)

Yo, Rosita Madeleyne Lujan Reyes, estudiante (), egresado (), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 45973365, con el artículo titulado

“burocracia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL SANTA Nuevo Chimbote”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.



Rosita Madeleyne Lujan Reyes

DNI 45973365

Chimbote, agosto, 2019

PANTALLAZO DE TURNITIN

The screenshot displays the Turnitin interface. On the left, a document preview shows the title page of a thesis from Universidad César Vallejo. The document text includes:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Burocracia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Santa Nacso Chimbote, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
LUTAN REYES, Rosita Madelaine (ORCID: 0000-0002-9223-0767)

ASESOR:
Dr. SICHEZ MUÑOZ, Víctor Alejandro (ORCID: 0000-0002-2288-9336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE-PERÚ
2019


At the bottom left of the document preview, it says "Número de palabras: 7837".

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" shows a total match percentage of 23%. Below this, a list of matches is provided:

Match Number	Source	Percentage
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
3	cybertesis.unimam.edu...	1 %
4	repositorio.unsa.edu.pe	1 %
5	theibfr.com	<1 %
6	myslide.es	<1 %
7	www.theibfr.com	<1 %
8	dSPACE.unitrn.edu.pe	<1 %
9	Entregado a Universida...	<1 %
10	docplayer.es	<1 %

At the bottom of the interface, there are controls for "Text-only Report", "High Resolution" (set to "Activado"), and a search bar. The system tray at the bottom right shows the date and time: "10:55 a.m., 19/12/2019".

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, VICTOR ALEJANDRO SICHEZ MUÑOZ, docente del Programa MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo de la sede/filial CHIMBOTE. Revisor (a) de la tesis titulada:

"Burocracia y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Ugel Santa Nuevo Chimbote, 2019", del (de la) estudiante, LUJAN REYES ROSITA MADELEYNE, constato que el informe final del trabajo de 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.

Lugar y fecha, Chimbote, 19 diciembre 2019.



Firma

Dr. Víctor Alejandro Sichez Muñoz

DNI: 18091999

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

AUTORIZACIÓN A REPOSITORIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....Lujan, Reyes, Rosa, Marcelina.....
D.N.I. :4593365.....
Domicilio :A.M. Ricardo Palma Jr.3.....
Teléfono : Fijo : Móvil : 98651529.....
E-mail :Rosylujan04@hotmail.com.....

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :Maestría.....
Mención :Gestión Pública.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....Lujan, Reyes, Rosa, Marcelina.....
.....

Título de la tesis:

.....Estructura y su influencia en el desempeño laboral de los
trabajadores de la UCAF Santa María Chimote, 2019.....

Año de publicación :2019.....

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 11-08-2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL



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 FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LUJAN REYES ROSITA MADELEYNE

INFORME TITULADO:

**Burocracia y su Influencia en el Desempeño Laboral de los
Trabajadores de la UGEL Santa Nuevo Chimbote, 2019.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN:

Abrobada por mayoría



Edwin

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles