



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de
Guadalupito, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Pastor Cabanillas, Yuliza Anali (orcid.org/0000-0002-6681-7203)

Ramos Calderon, Aixa Lizeth (orcid.org/0000-0002-1871-3207)

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ
2023

DEDICATORIA

A DIOS POR LA SALUD QUE ME BRINDA CADA DÍA Y POR SABER GUIARME HASTA ESTA ETAPA DE MI CARRERA, BRINDÁNDOME EL CONOCIMIENTO Y PERSISTENCIA PARA EL LOGRO DE MIS METAS.

A MIS ADORADOS PADRES, JOSÉ PASTOR Y DORA CABANILLAS, POR SER PILARES PRINCIPALES EN MI CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL, POR BRINDARME AQUELLA FUERZA DE APOYO INCONDICIONAL Y FORJARME CON VALORES EN MI CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL.

Yuliza.

A DIOS POR LA VIDA, LA SALUD Y POR DARMER LA FUERZA QUE NECESITO PARA AFRONTAR LAS SITUACIONES DEL DÍA A DÍA.

A MIS PADRES, MIGUEL RAMOS Y CLARA CALDERÓN, POR SU AMOR VERDADERO Y SU APOYO INCONDICIONAL EN CADA ETAPA DE MI VIDA, POR SUS CONSEJOS Y VALORES QUE ME INCULCARON DESDE PEQUEÑA PARA LOGRAR LO QUE ME PROPONGA CON ESFUERZO Y PERSEVERANCIA.

Aixa.

AGRADECIMIENTO

A NUESTRO ASESOR, EL DR. ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO POR SER UN EXCELENTE PROFESIONAL, QUIEN DURANTE TODA ESTA ETAPA SUPO ENRIQUECERNOS DE VALIOSOS CONOCIMIENTOS Y APOYARNOS EN TODO MOMENTO.

A LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPITO POR BRINDARNOS LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA EL DESARROLLO SATISFACTORIO DE NUESTRO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

FINALMENTE AGRADECER TAMBIÉN A TODAS LAS PERSONAS QUE NOS AYUDARON DE UNA U OTRA MANERA PARA CONCRETIZAR TODO ELLO.

Yuliza y Aixa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2023.", cuyos autores son PASTOR CABANILLAS YULIZA ANALI, RAMOS CALDERON AIXA LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 21 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO DNI: 18195946 ORCID: 0000-0001-6290-4484	Firmado electrónicamente por: MANTONIOED el 21- 06-2023 20:21:52

Código documento Trilce: TRI - 0547089





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PASTOR CABANILLAS YULIZA ANALI, RAMOS CALDERON AIXA LIZETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
AIXA LIZETH RAMOS CALDERON DNI: 72525764 ORCID: 0000-0002-1871-3207	Firmado electrónicamente por: ARAMOSCAL el 21-06- 2023 11:48:24
YULIZA ANALI PASTOR CABANILLAS DNI: 72133569 ORCID: 0000-0002-6681-7203	Firmado electrónicamente por: YPASTORCA4 el 21- 06-2023 12:04:37

Código documento Trilce: TRI - 0547088

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Correlacion entre burocracia y eficacia organizacional</i>	19
Tabla 2. <i>Nivel de burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupe</i>	19
Tabla 3. <i>Nivel de eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe</i>	20
Tabla 4. <i>Correlación entre las dimensiones de burocracia con la variable eficacia organizacional</i>	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Nivel de burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupe</i>	20
Figura 2. <i>Nivel de eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe</i>	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023” tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023. Donde la metodología de investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo - correlacional, asimismo, con un diseño no experimental, transversal. Con respecto a la recolección de datos, se empleó como técnica la encuesta, aplicando como instrumentos dos cuestionarios a una muestra total de 50 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe. En referencia a la confiabilidad de los instrumentos, se realizó mediante el alfa de Cronbach, donde se obtuvo 0.806 para el cuestionario de la variable burocracia y 0.94 para el cuestionario de la variable eficacia organizacional. En base a los resultados, se obtuvo $\text{sig. } 0,417 > 0,05$, por lo que, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, asimismo, su grado de correlación fue 0,117. Finalmente, se llegó a la conclusión que no existió relación entre burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.

Palabras clave: Burocracia, eficacia, comunicación, normas.

ABSTRACT

The main objective of this research work entitled "Bureaucracy and organizational effectiveness in the District Municipality of Guadalupe, 2023" was to determine the relationship between bureaucracy and organizational effectiveness in the District Municipality of Guadalupe, 2023. Where the research methodology was basic type, with a descriptive-correlational level, likewise, with a non-experimental, cross-sectional design. With respect to data collection, the survey was used as a technique, applying two questionnaires as instruments to a total sample of 50 administrative collaborators of the District Municipality of Guadalupe. In reference to the reliability of the instruments, it was carried out using Cronbach's alpha, where 0.806 was obtained for the questionnaire of the bureaucracy variable and 0.94 for the questionnaire of the organizational effectiveness variable. Based on the results, $\text{sig. } 0.417 > 0.05$, therefore, the alternative hypothesis was rejected and the null hypothesis was accepted, likewise, its degree of correlation was 0.117. Finally, it was concluded that there was no relationship between bureaucracy and organizational effectiveness in the District Municipality of Guadalupe, 2023.

Keywords: Bureaucracy, efficiency, communication, norms.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años, toda empresa venía siguiendo una serie de procedimientos y políticas para lograr la eficacia dentro de sus objetivos organizacionales. Con el paso de los años, estas políticas se volvieron cada vez más rigurosas y complejas debido a la modernización del mundo y las altas exigencias en el ámbito laboral. Por ello, muchas instituciones públicas tienen el conocimiento, que, al momento de seleccionar a su personal estos deben ser los mejores especialistas para ocupar un puesto de trabajo, ya que de ello depende el desarrollo de la institución y a su vez de la población, sin embargo, existen entidades que omiten todo lo antes mencionado por beneficio propio o por las inflexibles exigencias y políticas que demanda este proceso.

Analizando el contexto internacional, se pudo rescatar que la composición social de la burocracia en Bolivia fue inestable, esto debido a la nula existencia carreras de funcionarios públicos, los cargos eran de libre destitución y con respecto a la rotación de personal se afirmó que era alta ya que entre 30% y 40% de los funcionarios no permanecían más de un año ocupando un puesto. Todo esto, afectaba significativamente en la estabilidad burocrática ya que los funcionarios no cumplían con los requisitos para ocupar un cargo y esto generó constante cambio de personal, lo que contribuía a la disminución de la eficiencia en las organizaciones. (Diario nueva sociedad, 2015).

Por otro lado, el Diario La República (2021), indicó que en su gran mayoría de casos, la alta gerencia de la burocracia colombiana tenía periodos muy cortos, los cuales eran inferiores al tiempo de gestión del Presidente, sin embargo, existía todo un grupo de empleados de carrera que transformaron el servicio público a una vocación para sí mismos, lamentablemente, muchos de ellos no eran competitivos ni competentes, pues se dice que tenían costumbres antiguas como la mediocridad, corrupción y no les importaba desempeñar sus cargos para el desarrollo del país.

Asimismo, se consideró que el Perú ocupó el segundo lugar en Latinoamérica seguido de Bolivia en ser el país que requería más horas para realizar trámites y gestiones administrativas de manera formal, lo cual hacía que la eficiencia de las organizaciones disminuya significativamente y a su vez, generaba una elevada tasa

corrupción, tanto fue esto que, el 29% de los latinoamericanos indicó haber pagado un soborno en alguna situación de un servicio público en el último año, según Transparencia Internacional. (Diario el País, 2018)

Por otro lado, el gerente general del BCR mencionó que los trámites al igual que los procedimientos dentro de una entidad del estado eran muy complicados, la burocracia interna del estado era paralizante. Las entidades muchas veces no cumplían los procedimientos y ya tenían una observación de la Contraloría, sujetos a una denuncia porque no cumplieron con el manual. Asimismo, indicó que la mayoría de personas vivían quejándose sobre el pésimo y lento servicio del sector público, sin embargo, la realidad era que no se podía hacer algo mejor. (Diario Gestión, 2018)

Además, Huaco (2018) manifestó que la burocracia son las políticas más eficientes para aplicar en cualquier organización, aunque en la actualidad se le considere como un aspecto negativo debido a que afecta a la eficiencia que se busca mediante su mal manejo. También sugirió que los directivos y los que toman decisiones en una organización, deberían efectuar las investigaciones necesarias para identificar el dimensionamiento real que requiere la organización y hacer que se cumpla.

Viendo un contexto local, se pudo observar que en la gran mayoría de Municipalidades se evidenciaba una serie de procedimientos obligatorios reflejados en el Manual de Procedimientos Administrativos que manejaban, el mismo que mayormente se encontraba desactualizado, donde quedaba en evidencia muchas deficiencias como los siguientes: rigurosos requisitos para la realización de un documento, disposición de escaso personal de trabajo, muchos colaboradores nombrados próximos a cesar por jubilación, cuya vacante queda en el aire; además, el personal que trabajaba en estas entidades se mostraba desmotivado, en su mayoría de casos, por el desequilibrio de sus remuneraciones en comparación con otras entidades, etc. Todos estos factores conllevaban a que los procedimientos se amplíen fuera de lo normal, ocasionando así deficiencias en los servicios brindados a los usuarios.

A raíz de esta situación, se decidió hacer un estudio donde se planteó la siguiente interrogante; ¿Qué relación existe entre la burocracia y la eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023? La investigación se justificó desde el enfoque teórico ya que las variables, estuvieron sustentadas y respaldadas por sus respectivas teorías científicas que contribuyeron a la investigación, ayudando a identificar si la burocracia guarda relación con la eficacia en el trabajo. Por otro lado, en la justificación práctica, se pudo precisar que, la investigación se tomó en consideración para probar como en la práctica se aplicó las exigencias de la teoría de la burocracia e identificar su relación con la eficacia en la organización, así mismo, la identidad pudo tomar nuestra investigación en consideración para adoptar las condiciones necesarias y tomar mejores decisiones en beneficio propio. Además, nuestra investigación tuvo una justificación metodológica, ya que estuvo ordenada a la metodología de investigación, tuvo un orden científico y a la vez validación de juicio de expertos y confiabilidad estadística que sirve como ejemplo para futuras investigaciones.

Los motivos que nos llevaron a realizar el trabajo de investigación, se basaron en nuestra realidad laboral del día a día, tomando como modelo a la Municipalidad Distrital de Guadalupe para realizar los análisis correspondientes. Por lo que, se planteó como objetivo general; Determinar la relación entre burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2023. Así mismo, los objetivos específicos fueron: Analizar el nivel de burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2023, Analizar el nivel de eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2023, Identificar la relación entre las dimensiones de burocracia con la variable eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe – 2023.

Las hipótesis para el presente estudio fueron: H_1 : Existe relación entre la burocracia y la eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe; H_0 : No existe relación entre la burocracia y la eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se dieron a conocer algunos estudios verificados anteriormente que contribuyeron a nuestra investigación, los mismos que se dieron en un ámbito internacional, nacional y regional:

En el contexto internacional tenemos a Díaz Gómez y Díaz López (2021) quienes realizaron un artículo en el cual exploraron las conductas de liderazgo de algunos coordinadores académicos y su relación con la efectividad organizacional en una institución educativa en México. Donde utilizaron una metodología cuantitativa de tipo correlacional y aplicaron como instrumento la encuesta. Finalmente, llegaron a la conclusión que el liderazgo se correlaciona negativamente con la efectividad organizacional, por lo que recomendaron la implementación de nuevas estrategias de liderazgo para los coordinadores académicos que ayuden a aumentar su efectividad dentro de la institución.

Reyes (2020) analizó la Teoría Burocrática propuesta por el autor Max Weber y su relación con la satisfacción laboral, en una institución pública en la ciudad de Quito. Este estudio fue una investigación descriptiva y explicativa y los instrumentos fueron dos encuestas, una para cada variable. Finalmente, se obtuvo como resultado que la teoría investigada, no fue suficiente para identificar el nivel de satisfacción en los colaboradores de la Defensoría Pública, por lo que se concluyó que no existe relación entre ambas variables.

Asimismo, Ganga (2017) realizó un artículo donde se propuso como objetivo hacer un análisis de las definiciones de diferentes autores con respecto al tema de la burocracia. El principal autor estudiado fue Weber, el cual señalaba que es un ejemplar que se da con el objetivo principal de lograr la eficacia organizacional mediante procedimientos y normativas, mientras que otros autores mencionaban que esto genera dificultades en sus procedimientos, lo cual perjudica el servicio brindado a los usuarios. Llegando a la conclusión que, el problema por el cual la burocracia no cumple con su objetivo verdadero, es principalmente por la falta de personal capacitado que guie a la organización, ya que los que ocupan puestos de altos directivos carecen de las competencias requeridas para tener sus cargos, lo cual deja ver que es necesario implementar una burocracia estratégica donde

sobresalga la eficacia, eficiencia y calidad de sus servicios.

Por otro lado, Llano (2016) se planteó analizar el impacto del nivel de institucionalización de las burocracias meritocráticas nacionales latinoamericanas sobre los diferentes aspectos enlazados al sistema político administrativo. El enfoque de esta investigación fue mixto. Donde se llegó a la conclusión que si existió influencia de la meritocracia en el desarrollo económico y el tamaño del aparato administrativo.

En el ámbito nacional, tenemos a Asto (2023) y Huamán y Luna (2021) quienes se plantearon determinar la relación entre la burocracia y la eficacia laboral en dos diferentes instituciones públicas en la ciudad de Lima. Ambos tuvieron una investigación con enfoque cuantitativo, una metodología aplicada y con un nivel descriptivo- correlacional. Donde ambos autores llegaron a la conclusión que existió una correlación significativa de la eficacia laboral y la burocracia en las instituciones investigadas. Asimismo, Asto (2023) determinó una relación directa entre la división del trabajo y la eficacia laboral de 0.653. Y Huamán y Luna (2021) indicaron que existió también una relación directa entre sistemas de reglas y reglamentos y eficacia organizacional en el lugar de estudio, mediante una correlación de ,806.

Del mismo modo, León y Ayala (2022) quienes se propusieron como objetivo de estudio establecer la relación existente entre los roles gerenciales y la efectividad organizacional de todo el personal de un instituto público en Ayacucho 2020, Utilizaron un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, nivel correlacional, y de diseño no experimental y como instrumento se utilizó la encuesta. Finalmente, llegaron a la conclusión que si existió relación directa entre ambas variables con una correlación positiva alta de $r = 0,991$ ".

Velásquez (2021) se planteó determinar la medida en la que se relacionan la variable gestión administrativa y la efectividad de los colaboradores de una institución pública. El estudio fue de tipo básico con un diseño no experimental, de nivel correlacional. Como conclusión se estableció que existió una relación moderada entre las variables de análisis con un Rango de Pearson de 0,745 y un Sig de 0,001.

Leyton y Medina (2020) se plantearon determinar la relación existente entre

comunicación interna y eficacia organizacional en los colaboradores de una empresa industrial en el año 2020. Este estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental, de nivel correlacional. Donde se pudo llegar a consumir la nula existencia de relación entre ambas variables, ya que se obtuvo un $\text{sig.} = 0,531$, lo cual dejó en claro que existen barreras en la comunicación dentro de esta empresa.

Por otro lado, Alegre (2019) se planteó determinar la relación existente entre la comunicación interna y la efectividad organizacional de una empresa de repuestos. Realizó una investigación con enfoque cuantitativo de tipo aplicada de nivel correlacional y de diseño no experimental. Donde se obtuvo una correlación positiva considerable de 0.728; por lo que se llegó a concluir que existió una relación significativa entre ambas variables.

Además, Barturen (2017) determinó la influencia del proceso de selección de personal en la eficacia en una empresa. El cual lo realizó mediante un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un diseño no experimental transversal y como instrumento la encuesta. Al finalizar el estudio, llegó a concluir que la primera variable tuvo una influencia significativa en la segunda variable en la empresa estudiada.

Asimismo, Clares (2017) se planteó como objetivo determinar la relación entre la variable modernización del estado y evolución de la burocracia de acuerdo a la percepción de los trabajadores de una Red de salud. Realizó una investigación cuantitativa, utilizando el método hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica, ya que tomaron como base las diferentes teorías de sus variables. Donde se pudo consumir con resultados positivos, la existencia de relación entre ambas variables, ya que hubo una correlación de $\text{Rho} = ,547^{**}$. Además, pudo evidenciar que existió relación directa y significativa entre la dimensión eficiencia del aparato estatal y la variable burocracia con un grado de correlación de ,611.

En el contexto regional tenemos a Luján (2019) quien se propuso determinar la influencia de la variable burocracia en el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL SANTA. Su investigación tuvo un diseño descriptivo correlacional. Finalmente, se concluyó según las hipótesis propuestas, que la influencia de la burocracia en la segunda variable del lugar analizado, no fue proporcional.

A nivel local, no se encontraron antecedentes que sirvieran como sustento para este proyecto de investigación.

Al tener en cuenta todos estos antecedentes previos, se redactaron las bases teóricas de la investigación comenzando con las diferentes teorías de la burocracia.

Al hablar de la “burocracia”, se encontraron diferentes opiniones y definiciones de diversos autores, entre ellas tenemos a Chiavenato (2004) quien habló sobre la teoría weberiana de la burocracia definiéndola como organizaciones encaminadas a cumplir con metas establecidas de acuerdo a ciertas políticas racionales, con el objetivo de cumplir eficientemente todas sus metas. Además, indicó que cada oficina estaba organizada por un orden jerárquico y que la información se divulgaba de manera descendente según la jerarquía. Por otro lado, este mismo autor, hizo una sugerencia con respecto a que las organizaciones deberían ejercer procedimientos estratégicos con altos estándares de operación y un minucioso detalle de todas las funciones o tareas a realizar diariamente.

Por otro lado, tenemos a Byrkjeflot y Engelstad (2018) los cuales indicaron que la burocracia 'tradicional' no había desaparecido y que ocupaban puestos cruciales en las sociedades modernas, a pesar de las crecientes críticas por las supuestas ineficiencias y el crecimiento ilimitado. Asimismo, Hoffman (2019) indicó que la burocracia estaba conformada por un grupo de políticas, que, a pesar de décadas de esfuerzos y refinamiento, en lugar de ayudar a las personas a obtener lo que quieren, generaban un laberinto de obligaciones y decisiones que confundían a las personas.

Por otro lado, Christensen (2020) indicó que el interés académico en los aspectos administrativos de las organizaciones iba en aumento. Sin embargo, en ese entonces, el tema de la burocracia como sistema representativo de la población estaba recibiendo poco interés, a pesar de haber sido esta la noción inicial de la burocracia. Asimismo, Biesbroek, et al. (2018) indicaron que las características y el comportamiento de miembros dentro de las burocracias públicas, ejercía un impacto en el desempeño de la organización.

Badache (2020) mencionó que la teoría de la burocracia representativa puede realizarse de manera ideal si los colaboradores de las entidades públicas son

transparentes con su población a la cual atiende. Además, indicó que los estudios de la democracia representativa se daban de dos formas: la primera se trataba de estudiar cómo estaba representada la sociedad en los servicios públicos, y la segunda forma, llegaba a ser las implementaciones de estrategias con el fin de generar beneficios a la sociedad.

Asimismo, de acuerdo con el libro de Chiavenato (2004) las características de la burocracia según Weber fueron las siguientes: Impersonalidad en los cargos, competencias técnicas, división del trabajo, jerarquía de autoridad, legalización de las normas y finalmente, formalización de la comunicación.

Martínez (2018) mencionó que la impersonalidad en los cargos era un resultado objetivo de la división del trabajo y esta se expresaba en la formación de nuevas ramas, así mismo las tareas eran determinadas y específicas realizadas por un trabajador que se especialice en el tema. (p.39). Además, esta dimensión estaba conformada por un indicador: diseño de puestos. Para Hernaus, et al. (2019) el diseño de puestos era un proceso que realizaban todas las organizaciones con el fin de crear un nuevo puesto de trabajo o añadir tareas a un puesto ya existente, lo cual hacía posible que las empresas logren sus objetivos con facilidad debido a que existían más trabajadores realizando más actividades dentro de la empresa.

Alonso y Leiva (2019) señalaron que las competencias técnicas era un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes indispensables para lograr el máximo desempeño en las actividades laborales, lo cual hacía que aumente la productividad y por consiguiente cumplir con los objetivos propuestos. Además, esta dimensión se dividió en 2 indicadores: convocatoria pública y perfil del puesto. Según Pérez, et al. (2021) una convocatoria pública era una oportunidad de contrato que publica una organización del sector público bajo un conjunto de criterios anunciados previamente. Por otro lado, McCauley (2019) definió al perfil del puesto como un documento redactado por el empleador que contiene los deberes y requisitos que debe tener el postulante según el puesto ofrecido.

Según Cedeño (2022) señaló que la división de trabajo como su propio nombre lo indica era el desprendimiento de un proceso completo en varias fases o actividades, con el objetivo de que cada actividad sea realizada por una persona o equipo de trabajo, es decir, se adecuaba a los objetivos que se planeaba alcanzar dentro de

la organización. Además, esta dimensión se dividió en 4 indicadores: División del trabajo por áreas funcionales, funciones del trabajador, ámbito de las competencias y responsabilidades del trabajador. Para Cáceres (2018) la división del trabajo era necesaria para realizar con certeza cada proceso que manejaba una organización y ayudaba a incrementar la productividad de tal manera que se volvía más eficiente y competitiva a diferencia de otras empresas. Por otra parte, este mismo autor mencionó que cada trabajador dentro de una empresa debería conocer las funciones que va realizar, pues cada persona se vuelve experta en su trabajo si lo hace bien, y a su vez, debería rendir cuentas a su jefe inmediato de las actividades asignadas. Según Velásquez (2021) en su conocimiento, indicó que las competencias de un trabajador estaban conformadas por destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes, los cuales hacen referencia a la capacidad productora del mismo, y se medían en términos de desempeño en su área de trabajo. Para Irazo (2017) el conocimiento de las responsabilidades de cada trabajador ayudaba en la mejora de sus conductas, donde se evitaba solapamientos, malos entendidos, divulgación de la información confidencial, etc, que generalmente creaban conflictos dentro de la organización.

Hong (2021) definió la jerarquía de autoridad como una estructura fundamental para tomar las decisiones adecuadas, que eran realizadas por el gerente de una organización, además, incluían la estandarización de rutinas y procedimientos que se daban conforme a lo que indicaba la ley. Además, esta dimensión se dividió en 3 indicadores: Jerarquía basada en normas y autoridad según el poder del puesto y supervisión y control. Por su lado, Moreno (2020) mencionó que la jerarquía basada en normas era la existencia de una organización y orden jerárquico de las diferentes fuentes y procesos de la empresa que estaban basados en normativas dispuestas y reguladas por la alta gerencia. Por otro lado, Toscano (2018) señaló que la autoridad según el poder del puesto debe ser entendida como un derecho a ordenar, para ser una autoridad en alguna entidad un hombre debe realmente poseer algún conocimiento superior, inteligencia o sabiduría. Asimismo, Pelayo et al. (2019) indicó que la supervisión era un proceso de cotejo de las actividades que conllevaba a la implementación y realización de ciertas modificaciones en el momento justo y de acuerdo con las circunstancias. Además, Hernández (2017) definió al control como una combinación de mecanismos diseñados e

implementados por la gerencia con el fin de que todos los procesos y tareas dentro de la organización, se efectúen de acuerdo a las normativas vigentes establecidas.

Barnett y Finnemore (2019) señalaron que la legalidad de las normas abarcaba las reglas de los procedimientos, los cuales se establecían en forma de leyes y eran reconocidas por los altos mandos de la organización. Además, esta dimensión se dividió en 2 indicadores: normativas y reglamentos. Las normativas según Cordero (2019) era un documento de uso habitual donde se establecían reglas, lineamientos o particularidades de los procesos de la organización y no era obligatorio. Por otro lado, este mismo autor nos definió como reglamentos al documento donde indicaban los procedimientos relacionados a la organización incluyendo las disposiciones administrativas y es de carácter obligatorio.

Papic (2019) mencionó que la formalización de la comunicación era determinada por la propia estructura jerárquica de la organización, asimismo las reglas, decisiones y acciones dentro de una organización eran formuladas y registradas por escrito. Además, esta dimensión estuvo conformada por un indicador: comunicación formal. Para Polat, et al, (2018) la comunicación formal era el intercambio de información oficial sobre el lugar de trabajo la cual era dictada por la organización jerárquica de la empresa, mientras que la comunicación informal no seguía ninguna regla de política establecida que lo haga la formal y era lo opuesto a la comunicación formal.

Asimismo, se hizo un análisis de las diferentes definiciones de la variable efectividad organizacional que nos ayudaron a lograr los objetivos de esta investigación.

Para definir a la eficacia organizacional, Daft (2019) señaló que eran un conjunto de actividades y objetivos que se proyectaba una empresa con el fin de llegar a los mejores resultados, los cuales se obtenían implementando las estrategias adecuadas y fomentando un buen clima organizacional. Por otro lado, mencionó que esto no era suficiente, era necesario llevar un seguimiento y control continuo de las metas y objetivos propuestos para poder llegar a los mejores resultados.

Según Candelo (2020) la eficacia organizacional abarcaba la relación entre los objetivos planteados por la organización, las actividades ejecutadas para

alcanzarlos y los resultados. Asimismo, consideraba que una empresa era eficaz y eficiente cuando utilizaba los recursos mínimos en cumplir la mayor cantidad de sus objetivos. Por otro lado, Núñez, et al. (2020) indicaron que la efectividad organizacional era un factor indispensable para llegar a conocer si la empresa estaba yendo por el camino correcto y si se estaban tomando las decisiones adecuadas de acuerdo con los objetivos planteados.

Para Daft (2019) la eficacia organizacional debía cumplir con tres características principales; metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales.

Según Veliz (2017) las metas organizacionales permitían efectuar las actividades adecuadamente, donde resaltaba el aprovechamiento de los tiempos al máximo en todos los procesos, delimitaban las estrategias y recursos a utilizar, y a su vez, evaluaban los resultados con el fin de orientarlos de acuerdo a lo que se quiere lograr como organización. Asimismo, esta dimensión se dividió en 3 indicadores: objetivos institucionales, calidad del servicio y responsabilidad social. Andia (2016) definió a los objetivos institucionales como el fin que se aspiraba conseguir dentro de la institución, mediante la realización de determinadas actividades estratégicas. Asimismo, González (2020) comentó que la calidad del servicio implicaba garantizar la atención y fidelización de los consumidores o usuarios que demanden el producto o servicio brindado por una organización. Finalmente, Zevallos (2021) mencionó que la responsabilidad social era una estrategia innovadora que compromete a las organizaciones a contribuir y venerar los derechos de la sociedad, el medio ambiente y de las personas en la comunidad.

Para Aguilar (2022) los procesos internos englobaban la aplicación y seguimiento adecuado de políticas y procedimientos, las que se realizaban para alcanzar todos aquellos objetivos que se proponía la empresa. Asimismo, esta dimensión se dividió en 3 indicadores: Procesos operativos, comunicación horizontal y vertical y finalmente desarrollo del trabajador. Crowley (2020) definió como procesos operativos a las actividades clave o grupo de actividades que deben realizarse de manera ejemplar para garantizar la competitividad continua de una empresa porque agrega valor principal a un producto. Para Dolnik (2021) la comunicación horizontal era compartir información a todos los niveles de la organización en lugar de sólo

ciertas piezas que se filtraban desde la parte superior, con el objetivo de promover la unión, mientras que la comunicación vertical era compartir información según la jerarquía de la empresa, es decir, de arriba hacia abajo o viceversa. Finalmente, para Devinatz (2019) el crecimiento de los trabajadores podía conducir a una fuerza laboral motivada y comprometida, impulsando la productividad, reduciendo el ausentismo y aumentando la lealtad y la rentabilidad de los clientes.

De acuerdo a Nolasco (2018) citado por Chiavenato (2009) definió a los recursos organizacionales como elementos que tenían las empresas con el fin de efectuar sus actividades y a la vez alcanzar sus objetivos. Asimismo, esta dimensión se dividió en 2 indicadores: recursos tangibles y recursos intangibles. Según Faibil et.al, (2021) definió a los recursos tangibles como activos físicos o propiedad de una empresa, como equipos informáticos los cuales eran utilizados para crear su producto y servicio, mientras que los recursos intangibles eran los que no existen físicamente, pero poseían un valor monetario debido a que representan ingresos potenciales, un ejemplo de ello puede ser el derecho de autor de una canción.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

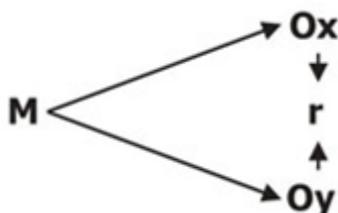
Según su naturaleza, esta investigación fue de tipo básica, por lo que Cereza (2020), lo definió como la investigación puramente teórica, la cual está destinada a aumentar una base de conocimientos científicos.

Así mismo, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, la cual León (2017), mencionó que es un método para recolectar y evaluar datos estandarizados, y se realiza mediante un proceso de reducción donde la medicación numérica y el análisis estadístico comprueban las hipótesis manifestadas en dicho estudio.

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño que tomó la investigación fue no experimental transversal descriptivo del tipo correlacional, el cual Hernández et al., (2017) lo denominó como la evaluación del nivel de relevancia entre dos a más variables que están posiblemente relacionadas y se les analiza su relación para validar las hipótesis planteadas.

Esquema:



Leyenda:

M = Muestra de investigación.

Ox; Oy = Variables estudiadas.

R = Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Respecto a las variables se identificaron 2, y son las siguientes:

Variable 1: Burocracia

Variable 2: Eficacia organizacional

Definición conceptual:

Burocracia: Chiavenato (2004), habló sobre la teoría weberiana de la burocracia definiéndola como organizaciones encaminadas a cumplir con metas establecidas de acuerdo a ciertas políticas racionales, con el objetivo de cumplir eficientemente todas sus metas.

Eficacia organizacional: Daft (2019) señaló que son un conjunto de actividades y objetivos que se proyecta una empresa con el fin de llegar a los mejores resultados, los cuales se obtienen implementando las estrategias adecuadas y fomentando un buen clima organizacional.

Definición operacional:

Burocracia: Esta variable se midió por medio de un cuestionario, con sus 6 dimensiones las cuales son: Impersonalidad en los cargos, competencias técnicas, división del trabajo, jerarquía de autoridad, legalización de las normas y finalmente, formalización de la comunicación.

Eficacia organizacional: Esta variable se midió a través de un cuestionario, con sus 3 dimensiones las cuales son: metas organizacionales, procesos internos y recursos organizacionales.

Indicadores:

Burocracia: el indicador de la dimensión impersonalidad de cargos fue diseño de puestos. En cuanto a la dimensión competencias técnicas se tuvo: convocatoria pública y perfil del puesto. Para la dimensión división del trabajo se tuvo: división del trabajo por áreas funcionales, funciones y tareas del trabajador, ámbito de las competencias y responsabilidades del trabajador. Para la dimensión jerarquía de autoridad fueron: jerarquía basada en normas, autoridad según el poder del puesto y supervisión y control. Para la dimensión legalidad de las normas se tuvo: normativas y reglamentos. Finalmente, para la dimensión formalización de la comunicación se tuvo: comunicación formal.

Efectividad organizacional: los indicadores de la dimensión metas organizacionales fueron: objetivos institucionales, calidad del servicio y

responsabilidad social. En cuanto a dimensión procesos internos fueron: procesos operativos, comunicación horizontal y vertical y desarrollo de los trabajadores. Finalmente, la dimensión recursos organizacionales fueron: recursos tangibles y recursos intangibles.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Es un grupo de sucesos que refieren a una elección de muestra, cumpliendo una perspectiva específica (Gregorie y Cornelius, 2021). En este caso, el total de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe fueron 50 personas.

Criterios de inclusión: Todos los trabajadores administrativos que formaron parte de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a todos aquellos trabajadores operativos que trabajan fuera de las instalaciones de la Municipalidad los cuales fueron un total de 36 personas, asimismo, se excluyeron a los trabajadores que se encontraban ausentes o con licencia por diferentes razones.

3.3.2. Muestra:

La muestra de estudio según Bhandari (2020), es un grupo específico de la población del cual se recopilaron datos útiles para nuestra investigación. En nuestro caso utilizaremos la población como muestra debido a que el tamaño de la población es pequeña, accesible y cooperativa.

3.3.3. Muestreo

Álvarez y Romero (2019) definieron el tipo de muestreo como el método que se utiliza para identificar el subconjunto de la población para representar a todo el grupo, en todas sus características. Asimismo, indicaron que la muestra censal es un método sistemático que recopila y registra los datos sobre los miembros de la población. Es por ello, que para este caso no se utilizó algún tipo de muestreo, porque se trabajó con toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Para Álvarez y Romero (2019) la unidad de análisis eran todas aquellas personas a las cuales se les aplicaban los instrumentos de investigación. En este caso, nuestra unidad de análisis fueron todos los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe conformado por 50 personas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Bastis Consultores (2021) las técnicas son el método por el cual un investigador crea un enlace entre él y sus participantes, con la intención de obtener información relevante, que le permita responder a sus objetivos. Para la investigación se utilizó la encuesta.

Por otro lado, se entiende como instrumentos de recolección de datos a las herramientas que participan en el proceso de recolección de datos para tomarlos en consideración en la toma de decisiones, es una sección determinante de las aplicaciones de estudio de datos y los proyectos de investigación (Stedman y McLaughlin, 2022). Al tener en cuenta eso, para ambas variables se utilizó el cuestionario.

Para Middleton (2019) consideraba que la validez era la medida en que los resultados realmente miden lo que se supone que deben medir. Además, indicó que esto se evalúa evidenciando el grado de correspondencia de los resultados con las teorías señaladas y otras medidas del mismo concepto. Asimismo, la validez del instrumento fue realizada por un juicio de expertos.

Para Martínez y Juárez (2020) la confiabilidad es el grado en que el método de investigación origina resultados estables y consistentes. Para determinar la estabilidad interna de los instrumentos se utilizó la prueba del α de Cronbach. Finalmente, la confiabilidad hallada para el instrumento utilizado para la variable burocracia fue de 0,806 y para la variable eficacia fue de 0,847, lo que significó que se encontraron dentro del rango bueno, por lo que se aceptó la confiabilidad de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

La presente investigación comenzó con la presentación de una carta al gerente de la Municipalidad Distrital de Guadalupe en la que se especificó el motivo y a su vez, solicitando permiso para la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores administrativos de esta entidad, para ello, se utilizó un cuestionario online a través de la herramienta Google Forms, con la finalidad de recopilar sus opiniones respecto a la burocracia y la eficacia organizacional en esta entidad, los resultados se recopilaron en la base de datos de la herramienta digital Google Drive, la descarga de dichos resultados se hicieron a través del programa Microsoft Excel 2019. Los datos se procesaron a través del software IBM SPSS V.26, con el propósito de identificar la relación de ambas variables, y determinar si existe relación o no, así mismo para corroborar nuestra hipótesis alterna, para ello se utilizó la medida no paramétrica de Rho de Spearman.

3.6. Método de análisis de datos

El trabajo fue de un análisis descriptivo teniendo de por medio el modelo de análisis de datos el SPSS, con el cual se pudo obtener tablas de frecuencias y a la vez, comprobar la hipótesis planteada, donde finalmente se dio una respuesta al problema de investigación.

La investigación fue de una estadística descriptiva ya que se agregaron los datos para agruparlos en variables y así se examinaron los típicos y las dispersiones. También es inferencial porque se basó en una amplia categoría de técnicas que fueron más allá de la descripción de un conjunto de datos.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación consideró, tanto la propiedad intelectual como el derecho de los autores y las fuentes referidas. Del mismo modo, se respetaron los lineamientos y formalidades universitarias establecidas; así como los criterios de investigación, la adecuada aplicación de los instrumentos de recolección de datos y el reconocimiento proporcionado por el asesoramiento institucional. Además, se realizó una adecuada aplicación de las normas APA 7ma edición, tanto en las citas

como en las referencias, las cuales provienen de fuentes fidedignas que ayudaron a enriquecer el marco teórico de esta investigación.

Asimismo, se contó con el permiso correspondiente de la entidad donde se aplicó el cuestionario y las indicaciones hacia los participantes dando a conocer el proceso de la investigación donde sus respuestas fueron con total confidencialidad y solo con un fin académico.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.

Tabla 1

Correlación entre burocracia y eficacia organizacional

		Burocracia	Eficacia
Rho de Spearman	Burocracia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,117
		N	50
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,117
		Sig. (bilateral)	,417
		N	50

Nota. Base de datos SPSS VS 16

Interpretación: en la tabla anterior, se observó que existe un sig. 0,417 > 0.05, por lo que, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, lo que significó que no existió relación entre burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023. Asimismo, su grado de correlación fue 0,117, lo cual indicó que existió una correlación positiva media entre ambas variables.

Objetivo específico 1

Analizar el nivel de burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.

Tabla 2

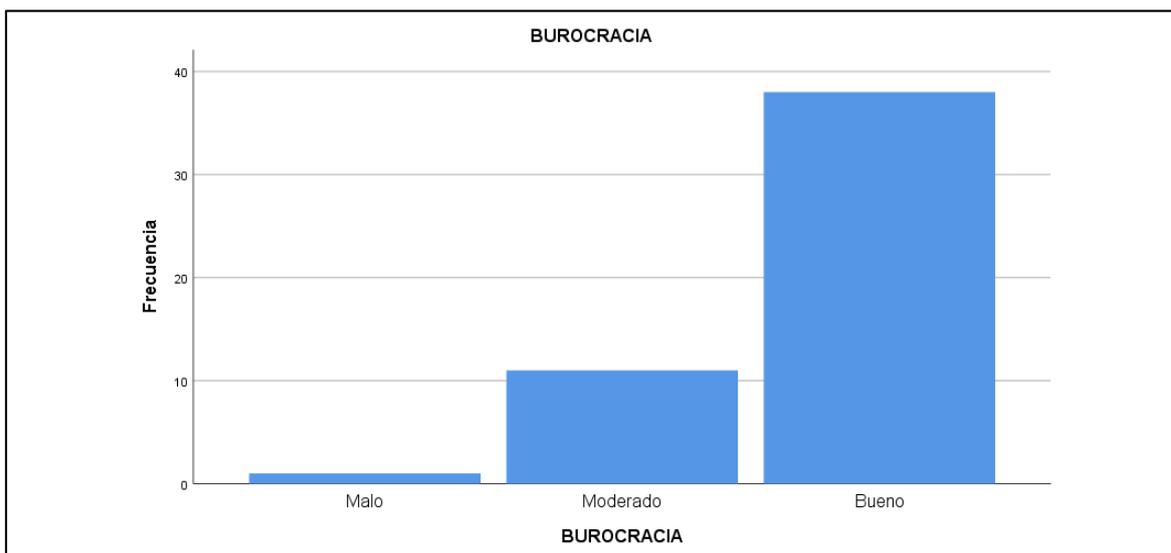
Nivel de burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupe

		Frecuencia	Porcentaje
	Malo	1	2,0
Válido	Moderado	11	22,0
	Bueno	38	76,0
	Total	50	100,0

Nota. Elaboración propia mediante SPSS VS 16

Figura 1

Nivel de burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupe



Nota. Elaboración propia mediante SPSS VS 16

Interpretación: en la tabla anterior se pudo apreciar el nivel de burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, donde se observó que un 76% del personal encuestado percibía un nivel bueno, un 22% un nivel moderado, mientras que un 2% percibía un nivel malo.

Objetivo específico 2

Analizar el nivel de eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.

Tabla 3

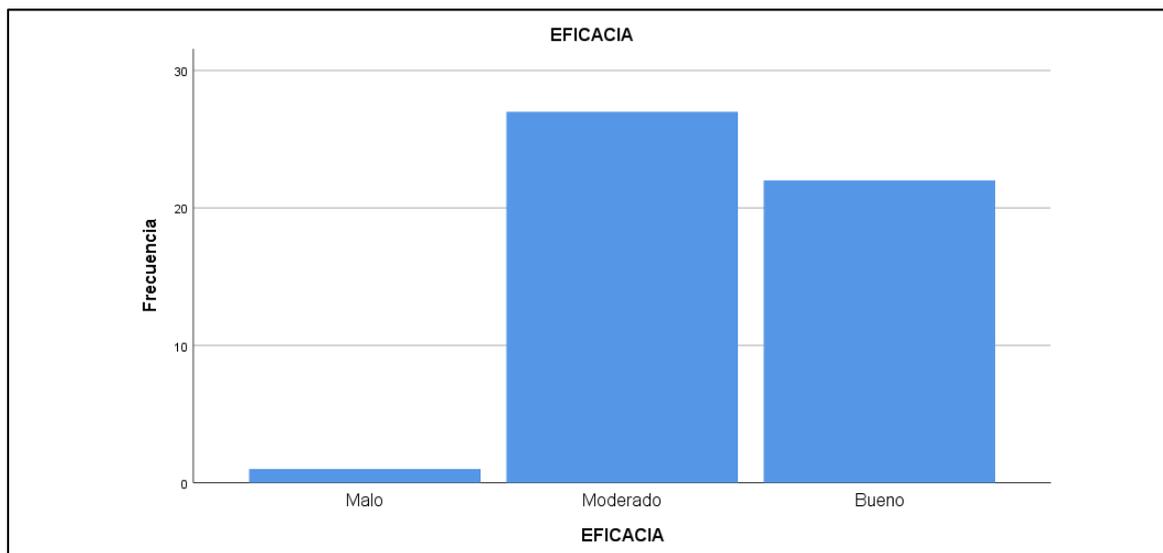
Nivel de eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2,0
Válido Moderado	27	54,0
Bueno	22	44,0
Total	50	100,0

Nota. Elaboración propia mediante SPSS VS 16

Figura 2

Nivel de eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe



Nota. Elaboración propia mediante SPSS VS 16

Interpretación: En la tabla anterior se pudo apreciar el nivel de eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, donde se observó que el 54% del personal encuestado percibía un nivel moderado, el 44% un nivel bueno, mientras que el 2% un nivel malo.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre las dimensiones de burocracia con la variable eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe – 2023.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de burocracia con la variable eficacia organizacional

		Eficacia	
Rho de Spearman	Impersonalidad en los cargos	Coeficiente de correlación	,125
		Sig. (bilateral)	,386
		N	50
	Competencias técnicas	Coeficiente de correlación	,186
		Sig. (bilateral)	,196
		N	50

División de trabajo	Coeficiente de correlación	,075
	Sig. (bilateral)	,603
	N	50
Jerarquía de autoridad	Coeficiente de correlación	,132
	Sig. (bilateral)	,360
	N	50
Legalización de las normas	Coeficiente de correlación	,110
	Sig. (bilateral)	,448
	N	50
Formalización de la comunicación	Coeficiente de correlación	,180
	Sig. (bilateral)	,210
	N	50

Nota. Base de datos SPSS VS 16

Interpretación: en la tabla anterior, se pudo observar que los niveles de significancia de todas las dimensiones fueron mayores a 0.05, por lo que, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, lo que significó que no existió relación entre las dimensiones de burocracia con la variable eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023. Asimismo, los grados de correlación fueron positivos bajos, lo cual indicó una correlación positiva media entre las dimensiones y variable antes mencionada.

V. DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe - 2023. Donde se pudo evidenciar que presenta un nivel de significancia bilateral $0,417 > 0.05$, por lo que, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, lo que significó que no existió relación directa entre burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023. Asimismo, su grado de correlación fue $0,117$, lo cual estaría indicándose que existe una correlación positiva media entre ambas variables. Sin embargo, en la investigación de Asto (2023), se llegó a la conclusión que, si existió relación entre ambas variables y a su vez, poseían una correlación positiva muy fuerte entre eficacia laboral y burocracia en la institución estudiada con una correlación de $0,852$. Asimismo, Huamán y Luna (2021) quienes realizaron una investigación con las mismas variables en una universidad nacional de Lima, coincidieron con resultados similares a los de Asto (2023), los cuales demostraron que, a medida que la institución era más burocrática, la eficiencia de la misma, mejoraba. Por otro lado, si analizamos la teoría de Weber según Chiavenato (2004), nos dio a entender que el principal objetivo de la burocracia en las empresas, era lograr incrementar su eficiencia, por lo que la investigación de Asto (2023) y Huamán y Luna (2021), fue un ejemplo claro de la teoría de la burocracia propuesta por Weber. Con lo que respecta a nuestra investigación, se pudo notar que nuestros resultados fueron totalmente distintos en comparación de otras investigaciones y contradiciendo la teoría de Max Weber, ya que no se encontró relación entre ambas variables, es decir, ninguna influyó en la otra, sin embargo, existió una correlación positiva media, lo que quiso decir que hubo una tercera variable que probablemente influyó entre ambas. Si analizamos la teoría de la eficacia que plantea Daft (2019) nos indicó que una empresa eficaz, se da mediante la implementación de estrategias adecuadas y fomentando un buen clima laboral.

Con respecto al primer objetivo específico, se comprobó que en su mayoría presentaban un nivel bueno de burocracia equivalente al 76% de los colaboradores, principalmente porque estos consideraron que sus conocimientos y experiencias respondían a los requisitos del perfil del puesto que ocupan. Sin embargo, existió

un pequeño porcentaje que presentó un nivel moderado y bajo, principalmente porque la Municipalidad no fomentó una buena comunicación entre trabajadores. Comparando con la investigación de Asto (2023) se pudo identificar que el 60% de los trabajadores del lugar estudiado, casi siempre cumplían con las dimensiones de la burocracia institucional, el 28% siempre cumplía con lo mencionado anteriormente y el 12% a veces. Asimismo, Huamán y Luna (2021) pudieron establecer que el nivel de burocracia en el lugar estudiado fue de nivel medio a alto, ya que dentro de los resultados se encontró que el 49% de los colaboradores presentaron un nivel bueno, otro 49% un nivel regular y apenas el 2% un nivel malo. Sin embargo, se tuvo presente también la teoría de Max Weber según Chiavenato (2004) donde dio a entender que un alto nivel de burocracia conlleva a un alto nivel de eficacia dentro de las organizaciones, por lo tanto, lo ideal sería mantener un nivel elevado de burocracia para poder lograr satisfactoriamente los objetivos propuestos. Por lo que se pudo rescatar que, la Municipalidad Distrital de Guadalupito se encontró en un rango de moderado a bueno en burocracia, lo cual indicó que no está tan mal, sin embargo, se puede mejorar si se aplican las estrategias adecuadas.

Con respecto al segundo objetivo específico, se comprobó que en su mayoría presentó un nivel moderado y bueno de eficacia organizacional equivalente al 54% y 44% respectivamente, principalmente porque los trabajadores desarrollaban sus actividades con orientación a los objetivos institucionales. Sin embargo, existió un pequeño porcentaje que presentó un nivel malo, principalmente porque la Municipalidad Distrital de Guadalupito no tenía una relación adecuada con otras dependencias. Comparando con la investigación de Asto (2023) se pudo identificar que el 64% de los colaboradores del lugar estudiado, casi siempre fueron eficientes, el 24% siempre y el 12% indicó que solo algunas veces. Asimismo, Huamán y Luna (2021) pudieron establecer que 49% de colaboradores calificaron con un nivel bueno, el 49% con un nivel regular y el 2% con un nivel malo. Sin embargo, se tuvo presente también la teoría de la eficacia planteada por Daft (2019), el mismo que indicó que una organización eficaz es una organización que cumple con los objetivos que se propone alcanzar, por ende, es una organización líder y consistente. Por lo que, se pudo rescatar que, la Municipalidad Distrital de Guadalupito se encontró en un rango de moderado a bueno en eficacia

organizacional, lo cual indicó que no está tan mal, sin embargo, se puede mejorar si se aplican las estrategias adecuadas.

Con respecto al tercer objetivo específico, se comprobó que no existió relación entre las dimensiones de burocracia con la variable eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023. A comparación con nuestros hallazgos, Asto (2023) y Huamán y Luna (2021) identificaron que estas dimensiones si se relacionaron directamente con la variable eficacia organizacional en los lugares estudiados, los cuales contradijeron a nuestros resultados. Por ejemplo, con respecto a la dimensión impersonalidad de los cargos, Huamán y Luna (2021), determinaron que, si existe relación directa entre esta dimensión y la variable eficacia organizacional en una universidad nacional. Si analizamos la teoría de Weber según Chiavenato (2004) nos indica que la impersonalidad en los cargos implica que los funcionarios de una organización no les deben obediencia a sus jefes como persona, sino al cargo que ocupa, asimismo, el repartimiento de tareas se hace de manera impersonal en términos de cargos y funciones, lo cual genera que la empresa sea más eficaz. Por lo tanto, se pudo establecer que Huamán y Luna (2021), coincidieron con la teoría de Weber, sin embargo, nuestros resultados mostraron que no existió relación entre esta dimensión y la variable. Por otro lado, en relación a la dimensión competencias técnicas, Huamán y Luna (2021), probaron la existencia de relación directa entre esta dimensión y la variable eficacia en una universidad nacional. Si analizamos la teoría de Weber según Chiavenato (2004), nos indicó que las competencias técnicas y la meritocracia es la clave para que una organización pueda lograr ser eficaz, debido a que una persona preparada tiene la capacidad de realizar su trabajo adecuadamente logrando cumplir las metas propuestas. De acuerdo con nuestros resultados, se pudo decir que no existió relación directa entre competencias técnicas y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, sin embargo, podría existir una tercera variable que ocasionó que estas aumenten de manera significativa en beneficio de la entidad. Además, para la dimensión división de trabajo, Asto (2023) evidenció que si existió relación directa entre la dimensión y la variable. Si analizamos la teoría de Weber según Chiavenato (2004), nos indicó que la división del trabajo esta adecuada a los objetivos de la organización, por lo tanto, esto conduce a la eficacia organizacional. Al verificar nuestros resultados, se pudo observar que los niveles

tanto de división de trabajo como de eficiencia dentro de la Municipalidad Distrital de Guadalupe se encontraron bien, sin embargo, no guardaron una relación directa. Asimismo, para la dimensión jerarquía de autoridad Huamán y Luna (2021) evidenciaron la existencia de relación directa entre jerarquía de la autoridad y eficacia organizacional en el lugar estudiado. Si analizamos la teoría de Weber según Chiavenato (2004) nos indicó que los cargos inferiores, deben estar bajo la supervisión y control de los cargos superiores con el fin de identificar errores y plantear acciones de mejora en busca de la eficacia organizacional. Sin embargo, nuestros resultados indicaron que la dimensión y la variable antes mencionada, no se relacionaban. De igual forma para la dimensión legalización de las normas, donde Asto (2023) comprobó que si existió relación directa entre la dimensión de sistema de reglas y reglamentos con la variable eficacia organizacional en el lugar estudiado. Si analizamos la teoría de Weber según Chiavenato (2004) nos indicó que una organización que posee una legislación propia, significa que sabe a dónde quiere llegar ya que dichas normativas siempre van alineadas con los objetivos organizacionales, donde obviamente se encuentra la eficacia. Sin embargo, en nuestros resultados se pudo determinar que no necesariamente esta dimensión era la causante de la eficacia dentro de Municipalidad Distrital de Guadalupe. Finalmente, para la dimensión formalización de la comunicación, rescatamos que Huamán y Luna (2021) indicaron que si existió relación directa entre formalización de la comunicación y eficacia organizacional en el lugar estudiado. Asimismo, la teoría de Weber según Chiavenato (2004), indicó que la comunicación formal es base para tener una comprobación y documentación de lo que se dijo o hizo en su momento. Sin embargo, existe un antecedente de Leyton y Medina (2020) donde mostró coincidencia con los resultados de esta investigación, en la dimensión de la formalización de la comunicación y eficacia organizacional no tuvieron una relación directa, lo cual dejó en claro que existen barreras en la comunicación dentro de estas empresas.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general de esta investigación, se encontró un sig. de 0,417 > 0.05, por lo que, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, lo que indicó que no existió relación directa entre burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.

2. Con respecto al objetivo específico 1, donde se apreció el nivel de burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, se pudo identificar que un 76% del personal encuestado percibía un nivel bueno, principalmente porque estos consideraron que sus conocimientos y experiencias responden a los requisitos del perfil del puesto que ocupan. Sin embargo, existe un 22% percibía un nivel moderado y un 2% un nivel malo, principalmente porque la Municipalidad no fomentaba una buena comunicación entre trabajadores.

3. En cuanto al objetivo específico 2, donde se apreció el nivel de eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, se pudo identificar que el 54% del personal encuestado percibió un nivel moderado y el 44% un nivel bueno, esto principalmente porque los trabajadores desarrollaban sus actividades con orientación a los objetivos institucionales. Por otro lado, se identificó que el 2% presentó un nivel malo de eficacia principalmente porque la Municipalidad Distrital de Guadalupe no tuvo una relación adecuada con otras dependencias.

4. En referencia al objetivo específico 3, se pudo determinar que no existió relación directa entre ningunas de las dimensiones de la variable burocracia con la variable eficacia organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto al objetivo general, se recomienda a la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, invertir en la mejora de los sistemas de gestión administrativa para que los funcionarios puedan agilizar los procesos diarios correspondientes con el fin de construir una buena relación entre burocracia y eficacia organizacional dentro de la institución.

2. En cuanto al objetivo específico 1, se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, brindar capacitaciones y concientización sobre la buena comunicación entre compañeros y altos mandos, con el fin de mejorar la interrelación entre los diversos grupos de interés tanto en las áreas administrativas como operativas lo cual conllevará a fomentar el trabajo en equipo y alcanzar excelentes resultados.

3. En cuanto al objetivo específico 2, se recomienda al área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, implementar estrategias de team building para mejorar las relaciones entre las diferentes áreas o departamentos que conforman la institución, ya que la confianza y colaboración conlleva a ser una organización altamente eficaz.

4. En cuanto al objetivo específico 3, se recomienda a la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, solicitar al área correspondiente la contratación de personal calificado para llevar a cabo actividades de supervisión y control de la correcta ejecución de actividades dentro de cada área, respetando cada una de las dimensiones de la burocracia para llegar a construir una organización eficaz.

REFERENCIAS

- Aguilar-Merino, A. (2022). *Gestión de procesos internos: factor relevante para mejorar la rentabilidad*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo digital. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5016/1/TIB_AguilarMerinoAllyson.pdf
- Alegre-Izaguirre, J. (2019). *Comunicación interna y efectividad organizacional de una empresa de repuestos, San Borja, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44705/Alegre_IJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonso Ubieta, S., y Leiva, J. C. (2019). Competitividad empresarial en Costa Rica: un enfoque multidimensional competitividad empresarial. *Scielo*, 13(3), 28–41. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592019000300028&lng=en&nrm=iso
- Álvarez Alfonso, I. y Romero Prada, V. (2019). *Muestreo: muestra, población, muestreo, tipos de muestreo*. Universidad Pedagógica Nacional. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=578919d9-8548-44ea-851d-5fb965fff925%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=2256105&db=e000xww>
- Andia Valencia, W. (2016). Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público. *Industrial data*.19 (1), 28-32. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062004.pdf>
- Asto-Delgado, B. (2023). *Burocracia y la efectividad laboral en una institución pública de Cercado de Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110333/AstoDBF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Badache, F. (2020). A representative bureaucracy perspective on workforce composition in international organizations: The case of the United Nations Secretariat. *Public Administration*, 98(2), 392–407. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=166203a0-b9b7-49f2-91e8-ea33ebb04b6b%40redis>
- Barnett, M., & Finnemore, M. (2019). Rules for the world: *The Legitimacy of an Expanding Global Bureaucracy*. 156–174. Cornell University Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?pq-origsite=primo&docID=3138339>
- Barturen-Flores, N. (2017). *Influencia del proceso de selección de personal en la eficacia de la empresa inversiones Megavisión SAC, La Victoria, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3068/Barturen_FNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bastis Consultores. (2021, 2 de marzo). *Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación*. Online-tesis. <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Bhandari, P. (2020, 14 de mayo). *Population vs. Sample, definitions, differences & examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/population-vs-sample/>
- Biesbroek, R., Peters, B., & Tosun, J. (2018). Public Bureaucracy and Climate Change Adaptation. *The Review of Policy Research*, 35(6), 776–791. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=b7996e59-31e8-47a2-b049-ba9b3808923a%40redis>
- Bleibaum, R. N. (2020). *Descriptive Analysis Testing for Sensory Evaluation*. ASTM International. <https://app.knovel.com/kn/resources/kpDATSEE01/toc?oid=772335>
- Byrkjeflot, H., & Engelstad, F. (2018). *Bureaucracy and society in transition: comparative perspectives*. Emerald Publishing.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=55308>

95

Candelo-Viáfara, J. M. (2020). La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional. *Escuela de Administración de Negocios*, 49–62. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>

Cedeño, C., (2022). División del trabajo: qué es, características, perspectivas y ventajas de la especialización del trabajo. *Cinco Noticias*. <https://www.cinconoticias.com/division-del-trabajo/>

Cereza, K. (2022). *Basic research in Psychology*. <https://www.verywellmind.com/what-is-basic-research-2794876>

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill / Interamericana.

Christensen, J. (2020). Representative bureaucracy, international organizations and public service bargains. *Public Administration*, 98(2), 408–423. <https://doi.org/10.1111/padm.12625>.

Clares-Martínez, S. (2018). *Modernización del estado y evolución de la burocracia según la percepción del personal de la Red de salud Lima Ciudad, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14745/Clares_MS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cordero-Quinzacara, E. (2019). Los reglamentos como fuente del derecho administrativo y su control jurisdiccional. *Ius et Praxis*, 25(1), 285–334. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122019000100285&lng=en&tlng=en

Crowley, C., Guitron, S., Son, J., & Pinykh, O. S. (2020). Modeling workflows: Identifying the most predictive features in healthcare operational processes. *PloS One*, 15(6). <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=dd8479af-7411-4fed-a7be-e567f63d61d0%40redis>

- Daft, R. L. (2019). *Teoría y Diseño Organizacional (12a. ed)*. México: Cengage Learning. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9265>
- Devinatz, V. G. (2019). Introduction to “Independent Workers: Growth Trends, Categories, and Employee Relations Implications in the Emerging Gig Economy.” *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31(1), 61–62. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=5001a966-728d-48a1-81a5-0b4b965593ba%40redis>
- Díaz Gómez, E. R., & Díaz López, K. M. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y Sociedad (Hermosillo, México)*, 33. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252021000100103
- Faibil, D., Agyemang, M., Amponsah, O., Gupta, H., & Kusi-Sarpong, S. (2021). Assessing drivers of post-harvest losses: tangible and intangible resources’ perspective. *Environment, Development and Sustainability*, 23(11), 15785–15829. <https://www.proquest.com/docview/2581636075?pq-origsite=primo&accountid=37408>
- Ganga-Contreras, F. (2017). El Flipper burocrático en las universidades. *Interciencia*, 42(1), 58-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33949290010>
- Gregorie Jason, D., & Cornelius Benjamin, M. (2021). *Investigation of constructed facilities: sampling methodologies* (J. D. Gregorie & B. M. Cornelius, Eds.; 1st edition.). American Society of Civil Engineers. <https://app.knovel.com/kn/resources/kpICFSM001/toc?oid=772335>
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., Mendoza Torres, C., & Cuevas Romo, A. (2017). *Fundamentos de investigación ([1a ed.]*). McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez, M. (2017). Sistemas de control de gestión y de medición del desempeño: conceptos básicos como marco para la investigación. *Ciencia y*

sociedad, 42 (1), 111-124.
<https://www.redalyc.org/pdf/870/87050902009.pdf>

Hernaus, T., Maric, M., & Černe, M. (2019). Age-sensitive job design antecedents of innovative work behavior: The role of cognitive job demands. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), 368–382.
<https://www.proquest.com/docview/2266267781?accountid=37408&pq-origsite=primo&parentSessionId=b0G9%2FBpLyKFESGfpxXJpjboeOI3V00uoSXAcN59fW54%3D>

Hoffman, A. K. (2019). Health Care's market bureaucracy. *UCLA Law Review*, 66(6), 1926–2022.
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=f58c645b-a1d8-491d-b1aa-1ebaa3ce98b3%40redis>

Hong, S. (2021). Representative bureaucracy and hierarchy: interactions among leadership, middle-level, and street-level bureaucracy. *Public Management Review*, 23(9), 1317–1338.
<https://openurl.ebsco.com/c/rqbq55/srh%3ASRH.28921023.119DE473/detaIIV2?sid=Primo&volume=23&date=2021&spage=1317&issn=1471-9037&issue=9&genre=article&prompt=true&title=Public%20management%20review.&epage=1338&doi=10.1080%2F14719037.2020.1743346&x-cgp-token=rqbq55>

Huaco, J. (2018). Burocracia y administración pública. *Universidad de Piura*.
<https://www.udep.edu.pe/hoy/2018/07/burocracia-y-administracion-publica/>

Huamán-Rubio, C. y Luna-Bueno, T. (2021). *Burocracia y efectividad organizacional en una universidad de Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87818/Huam%c3%a1n_RCA-Luna_BTI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Iranzo-Enguádanos M. (2017). *Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo en las Organizaciones*. [Tesis de posgrado, Universidad Pontificia de Comillas]. Archivo digital.

<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24010/1/TFM000746.pdf>

La burocracia en Latinoamérica y las 12 pruebas de Asterix. (2018). *El País* https://elpais.com/elpais/2018/06/08/planeta_futuro/1528414137_273422.html

León Espinoza, L. (2017). *Proyecto de investigación científica. Enfoque cuantitativo (1a ed.)*. León Espinoza Lessner Augusto.

Leon-Taípe, E., y Ayala-Ore, D. (2022). *Relación entre los Roles Gerenciales y la Efectividad Organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Nuestra Señora de Lourdes, Ayacucho 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. Archivo digital. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3699/T037_4_0132526_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leyton-Luna, L. y Medina-Gutiérrez, M. (2020). *Comunicación interna y eficacia organizacional en trabajadores de una empresa del rubro industrial de Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51204/Leyton_LLM-Medina_GMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llano, M. (2017). Burocracia pública y sistema político en América Latina: factores asociados a la politización de los sistemas de gestión de empleo público en la región. *Revista enfoques: ciencia política y administración pública*, 15(27), 43–67. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-013X2019000200437

Lo malo no es la burocracia, es la incompetencia. (2021). *La Republica*. <https://www.larepublica.co/opinion/editorial/lo-malo-no-es-la-burocracia-es-su-incompetencia-3184175>

Lujan-Reyes, R. (2019). *Burocracia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Santa Nuevo Chimbote, 2019*. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39836/Lujan_RRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez-Cáceres, F. (2018). *La división del trabajo y su influencia en la productividad de las mypes ubicadas en el distrito de ciudad nueva de la región de Tacna 2017*. [Tesis de pregrado, universidad Privada de Tacna]. Archivo digital.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/709/Martinez-Caceres-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

McCauley, C. D. (2019). *Job Challenge Profile, Participant Workbook*. Center for Creative Leadership.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=15b26264-89ca-428d-b5ca-5e9e14033317%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI>

Middleton, F. (2019, 3 de julio). *Reliability vs Validity in Research | Differences, Types and Examples*. Scribbr.
<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>

Moreno-Gonzales, I. (2020). *El principio de jerarquía normativa*. [universidad del país vasco]. Archivo digital.
https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/49044/TFG_Moreno%20Gonzalez%20Iraia.pdf?sequence=2

Nolazco-Enriquez, G. (2018). *Función administrativa y recursos organizacionales en percepción del personal de la Red de salud Lima Ciudad, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14839/Nolazco_EG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Papic, K. (2019). Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. *Scielo*. 10 (1).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042019000100063

- Pelayo Cortés, M. M., Joya Arreola, R., Velázquez Núñez, J., & Lepe García, B. (2019). Supervision of Internal Control of Micro Companies in Mexico. *Retos de la Dirección*, 1-16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552019000100001
- Polat, V., Lynn, G., Akgün, A., & Emre, O. (2018). Formal and Informal Communication in New Product Development Teams: The Mediation Effect of Team Trust. *International Journal of Innovation (São Paulo)*, 6(2), 97–111. <https://doi.org/10.5585/iji.v6i2.245>
- Reyes-Mejía, V. (2020). *Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>
- Rossini, R. (2018, 26 de septiembre). BCR: la burocracia interna del Estado es paralizante. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/bcr-burocracia-interna-paralizante-245425-noticia/?ref=gesr>
- Salas Ocampo, D. (2019). *Los diseños de investigaciones con enfoque cualitativo*. <https://investigaliacr.com/investigacion/los-disenos-de-investigacion-con-enfoque-cualitativo/>
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational culture and leadership (Fifth edition)*. John Wiley & Sons, Inc. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=4766585>
- Sharp, S., Young, S., Ang, Y. & Lowe, T. (2021, 27 de abril). Adaptive bureaucracies: an oxymoron? Four ways bureaucracies can break the mould. *ODI Global Advisory*. <https://odi.org/en/insights/adaptive-bureaucracies-an-oxymoron-four-ways-bureaucracies-can-break-the-mould/>
- Soler Pujals, P., y Enrique Jimenez, M. (2018). Reflexión sobre el rigor científico en la investigación cualitativa. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18(2).

<https://link.gale.com/apps/doc/A410139371/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=df84967c>

Soruco-sologuren, X. (2015). La nueva burocracia plurinacional en Bolivia. *Revista nueva sociedad*, ISSN: 0251-3552. <https://nuso.org/articulo/la-nueva-burocracia-plurinacional-en-bolivia/>

Stedman, C., & McLaughlin, E. (2022). *Data collection*. <https://www-techtarget-com.translate.google/searchcio/definicion/data-collection? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es-419& x tr pto=sc>

Toscano, M. (2018). Authority and reasons for action: Two problems. *Revista de estudios políticos*, 179, 43-67. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6384423.pdf>

Velásquez-Santa Cruz, M. (2021). *Gestión administrativa y la efectividad de los servicios en los empleados administrativos de una institución pública de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67325/Velasquez_SCMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Veliz-Huanca, I. (2017). *La Gestión Administrativa y el Logro de Objetivos Organizacionales, según la Percepción del Personal asistencial del Hospital Vitarte, año 2016*. [Tesis de pregrado, universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22254/Veliz_HIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vignolo, G. (2020). Los mandatos de los Organismos Reguladores ¿son actos administrativos o son reglamentos? *Forseti*, 8(11), 69-83. <https://revistas.up.edu.pe/index.php/forseti/article/view/1254#:~:text=Finalmente%2C%20se%20demuestra%20que%20los,trav%C3%A9s%20de%20procedimientos%20trilaterales%20especiales.>

Zevallos-Zegarra, J. (2021). *La responsabilidad social empresarial y su relación con el resultado empresarial en las organizaciones del sector textil de la provincia Arequipa, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Del Perú].

Archivo

digital.

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5001/J.Zevallos_M.Sulla_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Burocracia	Chiavenato (2004), quien habla sobre la teoría weberiana de la burocracia definiéndola como organizaciones encaminadas a cumplir con metas establecidas de acuerdo a ciertas políticas racionales, con el objetivo de cumplir eficientemente todas sus metas.	Esta variable se midió a través de un cuestionario, con sus 6 dimensiones las cuales son: Impersonalidad en los cargos, competencias técnicas, división del trabajo, jerarquía de autoridad, legalización de las normas y finalmente, formalización de la comunicación.	Impersonalidad en los cargos	Diseño de puestos	Ordinal
			Competencias técnicas	Convocatoria publica	
				Perfil del puesto	
			División de trabajo	División del trabajo por áreas funcionales	
				Funciones y tareas del trabajador	
				Ámbito de las competencias	
			Jerarquía de autoridad	Responsabilidades del trabajador	
Jerarquía basada en normas					
Legalización de las normas	Autoridad según el poder del puesto				
	Supervisión y control				
Formalización de la comunicación	Comunicación formal				
Eficacia organizacional	Daft (2019) señala que son un conjunto de actividades y objetivos que se proyecta una organización para conseguir los resultados esperados y esto se obtiene con un buen plan estratégico y buen clima organizacional.	Esta variable se midió a través de un cuestionario, con sus 3 dimensiones las cuales son: metas organizacionales, recursos organizacionales y los procesos internos.	Metas organizacionales	Metas institucionales	Ordinal
				Calidad del servicio	
				Responsabilidad social	
			Procesos internos	Procesos operacionales	
				Comunicación horizontal y vertical	
				Desarrollo del trabajador	
			Recursos organizacionales	Recursos tangibles	
Recursos intangibles					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO SOBRE LA BUROCRACIA EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE GUADALUPITO**

Estimados colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito;

Tengan ustedes el cordial saludo de los estudiantes del décimo ciclo de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Chimbote. El presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad recolectar información referente al tema de *“burocracia en la Municipalidad Distrital de Guadalupito”* y está conformado por 23 ítems, los cuales deberá responder con total sinceridad analizando la situación de su entorno laboral ya que sus respuestas son confidenciales y anónimas.

A continuación, sírvase a responder cada una de las preguntas teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

Marca la opción con una “X” donde:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

VARIABLE BUROCRACIA						
ÍTEM	PREGUNTA	ESCALA				
Impersonalidad de los cargos		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que sus conocimientos y experiencia responden a los requisitos del perfil del puesto que ocupa?					
02	¿Considera que usted cumple las competencias del puesto diseñado según el MOF?					
Competencias técnicas						
03	¿Considera usted que la municipalidad da a conocer el conjunto de criterios que un postulante debe seguir al momento de ingresar a una convocatoria pública?					

04	¿Considera que los colaboradores son seleccionados mediante un concurso de méritos según el perfil del puesto?					
05	¿Considera que el personal es idóneo para ocupar el puesto?					
División del trabajo						
06	¿Considera que las funciones de las diferentes áreas son asignadas de acuerdo a los objetivos sociales de la Municipalidad?					
07	¿Considera que la cantidad del personal asignado a cada área es necesaria y suficiente?					
08	¿Considera que el personal está al tanto de sus respectivas funciones?					
09	¿Conoce usted a quien debe rendir cuentas sobre su trabajo?					
10	¿Conoce usted las competencias requeridas en su puesto de trabajo?					
11	¿Considera que los conocimientos y la experiencia que usted tiene, guardan relación con el puesto que ocupa?					
12	¿Considera usted que asume sus responsabilidades debidamente según el ROF?					
13	¿Considera usted que el cumplimiento de sus responsabilidades es un factor muy importante para disminuir los conflictos entre trabajadores?					
Jerarquía de autoridad						
14	¿Considera que existen normas claras para tener un orden jerárquico dentro de la Municipalidad?					
15	¿Considera usted que el orden jerárquico de la Municipalidad se respeta según lo establecido en el MOF y ROF?					

16	¿Considera usted que la alta dirección de la Municipalidad posee conocimientos y habilidades superiores a los demás trabajadores?					
17	¿Considera que el nivel jerárquico influye en el nivel de obediencia de los trabajadores?					
18	¿Considera que la Municipalidad ejerce las actividades de supervisión y control a los trabajadores en sus acciones y resultados laborales?.					
19	¿Considera usted que la supervisión y control de las actividades contribuye al cumplimiento de los objetivos y metas de la Municipalidad?					
Legalización de las normas						
20	¿Considera usted que el sistema de normativas y reglamentos son rígidos y aun así favorecen el cumplimiento de objetivos y metas.?					
21	¿Considera que el personal está al tanto de las sanciones en una situación de incumplimiento de las normas?					
Formalización de la comunicación						
22	¿Considera que la forma de comunicación en la Municipalidad es por escrito y documentada?					
23	¿Considera usted que la Municipalidad fomenta una buena comunicación entre colaboradores?					

CUESTIONARIO SOBRE LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPITO

Estimados colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito;

Tengan ustedes el cordial saludo de los estudiantes del décimo ciclo de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Chimbote. El presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad recolectar información referente al tema de *“eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupito”* y está conformado por 13 ítems, los cuales deberá responder con total sinceridad analizando la situación de su entorno laboral ya que sus respuestas son confidenciales y anónimas.

A continuación, sírvase a responder cada una de las preguntas teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

Marca la opción con una “X” donde:

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

VARIABLE EFICACIA ORGANIZACIONAL						
ÍTEM	PREGUNTA	ESCALA				
Metas organizacionales		1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que desarrolla sus actividades con orientación a los objetivos institucionales?					
02	¿Se interesa usted en realizar un trabajo de calidad cumpliendo adecuadamente con los procedimientos que le compete?					
03	¿Considera usted que una meta de la Municipalidad es cumplir adecuadamente los procedimientos de servicio y atención al usuario?					
04	¿Considera que los objetivos de la Municipalidad es generar actividades comunitarias de responsabilidad social?					

Procesos internos						
05	¿Considera que los procesos operativos de la Municipalidad son los adecuados para obtener los mejores resultados?					
06	¿Considera usted que los procesos operativos de la Municipalidad son de fácil comprensión?					
07	¿Considera que la comunicación entre colaboradores se da de forma armoniosa sin importar la jerarquía?					
08	¿Considera usted que la comunicación formal dentro de la Municipalidad se facilita a todo el personal sin exclusión alguna?					
09	¿Usted se siente motivado al realizar sus actividades diarias en su ambiente de trabajo?					
10	¿Usted se siente comprometido con el trabajo que realiza dentro de la Municipalidad?					
Recursos Organizacionales						
11	¿Considera que los recursos de infraestructura, maquinaria y equipos con los que cuenta la Municipalidad son suficientes para el desarrollo de sus actividades?					
12	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Guadalupe tiene una buena imagen ante la sociedad?					
13	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Guadalupe tiene una buena relación con otras dependencias?					

Anexo 3. *Calculo del tamaño de la muestra*

Muestra de estudio			
Estuvo conformado por todos los trabajadores administrativos de las diferentes áreas pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Guadalupe, los cuales fueron un total de 50 personas.			
Personal encuestado			
nº	Apellidos	Nombres	Cargo funcional
01	Reyes Delgado	Eduardo Alfonso	Gerente Municipal
02	Castro Neyra	Julio Armando	Jefe
03	Aranda Rios	Jhilbert Brajham	Jefe
04	Colonia Quispe	Rommel Mondini	Abogado li (Jefe)
05	Leon Muñoz	Eduar Fabian	Jefe
06	Dominguez Castillo	Erish Eli	Jefe
07	Coronel Vasquez	Santos Martina	Jefe
08	Chapoñan Vera	Ysabel Roxana	Jefe
09	Cerin Laiza	Conversion	Responsable
10	Valverde Quiñones	Sharon Cristina	Jefe
11	Arroyo Chavez	Karen Marilin	Asistente Administrativo
12	Navarro Centurion	Greysi Maricielo	Jefe
13	Cabrera Horna	Estefani Milay	Apoyo Administrativo
14	Martell Paredes	Paola Cecilia	Apoyo Administrativo
15	De La Cruz Vera	Segundo Pablo	Jefe
16	Rodriguez Ruiz	Karolyne Thyna	Apoyo Administrativo
17	Lopez Aguilar	Tiffany Maria	Jefe
18	Pimentel Luna	Henry Fernando	Apoyo Administrativo
19	Castillo Campos	Jhon Wilmer	Apoyo Administrativo
20	Palomino Araujo	Obed Isau	Apoyo Administrativo
21	Izaguirre Ortiz	Carlos Enrique	Jefe
22	Flores Loyola	Tito Luis	Jefe
23	Pita Ruiz	Xiomara Mayte	Apoyo Administrativo
24	Rios Chacon	Clorinda	Auxiliar Administrativo
25	Vilchez Rios	Adamary Celeste	Apoyo Administrativo
26	Roldan Valderrama	Basty Jaquelin	Auxiliar Administrativo
27	Dospesos Gamarra	Jim Lars	Jefe
28	Portilla Gonzales	Cefora Yelicsa	Auxiliar Administrativo
29	Alegre Aguilar	Irma Ines	Apoyo Administrativo
30	Iglesias Mostacero	Yeliser Analy	Auxiliar Administrativo
31	Castro Reyes	Luz Maribel	Jefe
32	Romero Merino	Gina Gavi	Apoyo Administrativo
33	Pelaez Chavez	Eduardo Mickae	Apoyo Administrativo
34	Centeno Muñoz	Karen Alessandra	Apoyo Administrativo

35	Julca Briceño	Juan Jose	Jefe
36	Castro Reyes	Edith Viviana	Auxiliar Administrativo
37	Guerra Castillo	Luis Neslander	Jefe
38	Araujo Polo	Eder Brando	Apoyo Administrativo
39	Sialer Mejia	Steven Delbert	Jefe
40	Mercedes Valencia	Maricielo Lizeth	Apoyo Administrativo
41	Pimentel Lopez	Junior Joel	Jefe
42	Guanilo Lavado	Isabel Keissy	Apoyo Administrativo
43	Valderrama Perez	Maria Alejandra	Jefe
44	Azañedo Llatas	Bruno Jesus	Jefe
45	Rodriguez Ruiz	Irina Berenice	Apoyo Administrativo
46	Tirado Lujan	Jim Anderson	Responsable
47	Juarez Bringas	Sandra Lilibet	Responsable
48	Burga Rojas	Alan Armando	Jefe
49	Rodriguez Vares	Juan Paul	Apoyo Administrativo
50	Aquino Pajares	Ricardo Daniel	Jefe

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre las variables "Burocracia y eficacia organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	<i>William Arnold Carrion Adan</i>	
Grado académico:	Maestría (X)	Doctor ()
Título profesional:	Licenciado en Administración ✓ Otro:	
Área de formación académica:	Gestión (X)	Finanzas ()
	Marketing ()	Admi. de operaciones ()
	Logística ()	Recursos Humanos ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	<i>Universidad César Vallejo</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor(es):	Ramos Calderón Aixa Lizeth Pastor Cabanillas Yuliza Analí
Procedencia:	Estudiantes de la Universidad César Vallejo
Administración:	VIRTUAL
Tiempo de aplicación:	10 minutos (Por persona)
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito
Significación:	Se argumentará el grado de importancia que tienen las variables ante la presente investigación, además de contribuir a nuevos conocimientos, dando como solución a la problemática identificada. Así mismo mediante las dimensiones se permitirá explicar y analizar el comportamiento de las variables, mediante un enfoque cuantitativo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Burocracia	Impersonalidad en los cargos	Martínez (2018) mencionó que la impersonalidad en los cargos es un resultado objetivo de la división del trabajo y esta se expresa en la formación de nuevas ramas, así mismo las tareas son determinadas y específicas realizadas por un trabajador que se especialice en el tema.
	Competencias técnicas	Alonso y Leiva (2019) señalaron que las competencias técnicas es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes indispensables para lograr el máximo desempeño en las actividades laborales, lo cual hace que aumente la productividad y por consiguiente cumplir con los objetivos propuestos.
	División de trabajo	Cedeño (2022) señaló que la división de trabajo como su propio nombre lo indica es el desprendimiento de un proceso completo en varias fases o actividades, con el objetivo de que cada actividad sea realizada por una persona o equipo de trabajo, es decir se adecua a los objetivos que se alcanzarán dentro de la organización.
	Jerarquía de autoridad	Hong (2021) definió la jerarquía de autoridad como una estructura fundamental para tomar las decisiones adecuadas, que son realizadas por el gerente de una organización, además, incluye la estandarización de rutinas y procedimientos que se dan conforme a lo que indica la ley.
	Legalización de las normas	Barnett y Finnemore (2019) señalaron que la legalidad de las normas abarca las reglas de los procedimientos, los cuales se establecen en forma de leyes y son reconocidas por los altos mandos de la organización.
	Formalización de la comunicación	Papic (2019) mencionó que la formalización de la comunicación es determinada por la propia estructura jerárquica de la organización, asimismo las reglas, decisiones y acciones dentro de una organización son formuladas y registradas por escrito.
Eficacia Organizacional	Metas organizacionales	Según Veliz (2017) las metas organizacionales permiten efectuar las actividades adecuadamente, donde resalta el aprovechamiento de los tiempos al máximo en todos los procesos, delimitar las estrategias y recursos a utilizar, y a su vez, evaluar los resultados con el fin de orientarlos de acuerdo a lo que se quiere lograr como organización.
	Procesos internos	Para Aguilar (2022) los procesos internos engloban la aplicación y seguimiento adecuado de políticas y procedimientos, las que se realizan para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.
	Recursos Organizacionales	De acuerdo a Nolasco (2018) citado por Chiavenato (2009) mencionó a los recursos organizacionales como elementos que tienen las empresas con el fin de efectuar sus actividades y a la vez alcanzar sus objetivos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario burocracia y eficacia organizacional elaborado por Ramos Calderón Aixa Lizeth y Pastor Cabanillas Yuliza Anali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Burocracia

- **Primera dimensión:** Impersonalidad de los cargos
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de impersonalidad de cargos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	¿Considera usted que sus conocimientos y experiencia responden a los requisitos del perfil del puesto que ocupa?	4	4	4	
	¿Considera que usted cumple las competencias del puesto diseñado según el MOF?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Competencias técnicas
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de competencias técnicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria pública	¿Considera usted que la municipalidad da a conocer el conjunto de criterios que un postulante debe seguir al momento de ingresar a una convocatoria pública?	4	4	4	
Perfil del puesto	¿Considera que los colaboradores son seleccionados mediante un concurso de méritos según el perfil del puesto?	4	4	4	
	¿Considera que el personal es idóneo para ocupar el puesto?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** División del trabajo
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de división de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo por áreas funcionales	¿Considera que las funciones de las diferentes áreas son asignadas de acuerdo a los objetivos sociales de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Considera que la cantidad del personal asignado a cada área es necesaria y suficiente?	4	4	4	
Funciones y tareas del trabajador	¿Considera que el personal está al tanto de sus respectivas funciones?	4	4	4	
	¿Conoce usted a quien debe rendir cuentas sobre su trabajo?	4	4	4	
Ámbito de las competencias	¿Conoce usted las competencias requeridas en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los conocimientos y la experiencia que usted tiene, guardan relación con el puesto que ocupa?	4	4	4	

Responsabilidades del trabajador	¿Considera usted que asume sus responsabilidades debidamente según el ROF?	4	4	4	
	¿Considera usted que el cumplimiento de sus responsabilidades es un factor muy importante para disminuir los conflictos entre trabajadores?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Jerarquía de autoridad
- Objetivos de la dimensión: Nivel de jerarquía de autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jerarquía basada en normas	¿Considera que existen normas claras para tener un orden jerárquico dentro de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Considera usted que el orden jerárquico de la Municipalidad se respeta según lo establecido en el MOF y ROF?	4	4	4	
Autoridad según el poder del puesto	¿Considera usted que la alta dirección de la Municipalidad posee conocimientos y habilidades superiores a los demás trabajadores?	4	4	4	
	¿Considera que el nivel jerárquico influye en el nivel de obediencia de los trabajadores?	4	4	4	
Supervisión y control	¿Considera que la Municipalidad ejerce las actividades de supervisión y control a los trabajadores en sus acciones y resultados laborales?.	4	4	4	
	¿Considera usted que la supervisión y control de las actividades contribuye al cumplimiento de los objetivos y metas de la Municipalidad?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Legalización de las normas
- Objetivos de la dimensión: Nivel de legalización de las normas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normativas	¿Considera usted que el sistema de normativas y reglamentos son rígidos y aun así favorecen el cumplimiento de objetivos y metas?.	4	4	4	
Reglamentos	¿Considera que el personal está al tanto de las sanciones en una situación de incumplimiento de las normas?	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Formalización de la comunicación
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de formalización de la comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formal	¿Considera que la forma de comunicación en la Municipalidad es por escrito y documentada?	4	4	4	
	¿Considera usted que la Municipalidad fomenta una buena comunicación entre colaboradores?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de eficacia organizacional

- **Primera dimensión:** Metas organizacionales
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de metas organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas institucionales	¿Considera usted que desarrolla sus actividades con orientación a los objetivos institucionales?	4	4	4	
Calidad del servicio	¿Se interesa usted en realizar un trabajo de calidad cumpliendo adecuadamente con los procedimientos que le compete?	4	4	4	
	¿Considera usted que una meta de la Municipalidad es cumplir adecuadamente los procedimientos de servicio y atención al usuario?	4	4	4	
Responsabilidad social	¿Considera que los objetivos de la Municipalidad es generar actividades comunitarias de responsabilidad social?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Procesos internos
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de procesos internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos operacionales	¿Considera que los procesos operativos de la Municipalidad son los adecuados para obtener los mejores resultados?	4	4	4	
	¿Considera usted que los procesos operativos de la Municipalidad son de fácil comprensión?	4	4	4	
Comunicación horizontal y vertical	¿Considera que la comunicación entre colaboradores se da de forma armoniosa sin importar la jerarquía?	4	4	4	

	¿Considera usted que la comunicación formal dentro de la Municipalidad se facilita a todo el personal sin exclusión alguna?	4	4	4	
Desarrollo del trabajador	¿Usted se siente motivado al realizar sus actividades diarias en su ambiente de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted se siente comprometido con el trabajo que realiza dentro de la Municipalidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recursos organizacionales
- Objetivos de la dimensión: Nivel de recursos organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos tangibles	¿Considera que los recursos de infraestructura, maquinaria y equipos con los que cuenta la Municipalidad son suficientes para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Recursos intangibles	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Guadalupe tiene una buena imagen ante la sociedad?	4	4	4	
	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Guadalupe tiene una buena relación con otras dependencias?	4	4	4	


 Firma del validador
 DNI: 70913504
 CUD 19624

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CARRION ADAN, WILLIAM ARNOLD DNI 70918504	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 22/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
CARRION ADAN, WILLIAM ARNOLD DNI 70918504	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CARRION ADAN, WILLIAM ARNOLD DNI 70918504	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 18/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre las variables "Burocracia y eficacia organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	Luis Junior Montenegro Príncipe
Grado académico:	Maestría (X) Doctor ()
Título profesional:	Licenciado en Administración Otro:
Área de formación académica:	Gestión (X) Finanzas (X) Marketing (X) Admi. de operaciones (X) Logística (X) Recursos Humanos ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, logística, marketing y planificación estratégica
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor(es):	Ramos Calderón Aixa Lizeth Pastor Cabanillas Yuliza Analí
Procedencia:	Estudiantes de la Universidad César Vallejo
Administración:	VIRTUAL
Tiempo de aplicación:	10 minutos (Por persona)
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe
Significación:	Se argumentará el grado de importancia que tienen las variables ante la presente investigación, además de contribuir a nuevos conocimientos, dando como solución a la problemática identificada. Así mismo mediante las dimensiones se permitirá explicar y analizar el comportamiento de las variables, mediante un enfoque cuantitativo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Burocracia	Impersonalidad en los cargos	Martínez (2018) mencionó que la impersonalidad en los cargos es un resultado objetivo de la división del trabajo y esta se expresa en la formación de nuevas ramas, así mismo las tareas son determinadas y específicas realizadas por un trabajador que se especialice en el tema.
	Competencias técnicas	Alonso y Leiva (2019) señalaron que las competencias técnicas es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes indispensables para lograr el máximo desempeño en las actividades laborales, lo cual hace que aumente la productividad y por consiguiente cumplir con los objetivos propuestos.
	División de trabajo	Cedeño (2022) señaló que la división de trabajo como su propio nombre lo indica es el desprendimiento de un proceso completo en varias fases o actividades, con el objetivo de que cada actividad sea realizada por una persona o equipo de trabajo, es decir se adecua a los objetivos que se alcanzarán dentro de la organización.
	Jerarquía de autoridad	Hong (2021) definió la jerarquía de autoridad como una estructura fundamental para tomar las decisiones adecuadas, que son realizadas por el gerente de una organización, además, incluye la estandarización de rutinas y procedimientos que se dan conforme a lo que indica la ley.
	Legalización de las normas	Barnett y Finnemore (2019) señalaron que la legalidad de las normas abarca las reglas de los procedimientos, los cuales se establecen en forma de leyes y son reconocidas por los altos mandos de la organización.
	Formalización de la comunicación	Papic (2019) mencionó que la formalización de la comunicación es determinada por la propia estructura jerárquica de la organización, asimismo las reglas, decisiones y acciones dentro de una organización son formuladas y registradas por escrito.
Eficacia Organizacional	Metas organizacionales	Según Veliz (2017) las metas organizacionales permiten efectuar las actividades adecuadamente, donde resalta el aprovechamiento de los tiempos al máximo en todos los procesos, delimitar las estrategias y recursos a utilizar, y a su vez, evaluar los resultados con el fin de orientarlos de acuerdo a lo que se quiere lograr como organización.
	Procesos internos	Para Aguilar (2022) los procesos internos engloban la aplicación y seguimiento adecuado de políticas y procedimientos, las que se realizan para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.
	Recursos Organizacionales	De acuerdo a Nolasco (2018) citado por Chiavenato (2009) mencionó a los recursos organizacionales como elementos que tienen las empresas con el fin de efectuar sus actividades y a la vez alcanzar sus objetivos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario burocracia y eficacia organizacional elaborado por Ramos Calderón Aixa Lizeth y Pastor Cabanillas Yuliza Anali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Burocracia

- **Primera dimensión:** Impersonalidad de los cargos
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de impersonalidad de cargos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	¿Considera usted que sus conocimientos y experiencia responden a los requisitos del perfil del puesto que ocupa?	4	4	4	
	¿Considera que usted cumple las competencias del puesto diseñado según el MOF?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Competencias técnicas
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de competencias técnicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria pública	¿Considera usted que la municipalidad da a conocer el conjunto de criterios que un postulante debe seguir al momento de ingresar a una convocatoria pública?	4	4	4	
Perfil del puesto	¿Considera que los colaboradores son seleccionados mediante un concurso de méritos según el perfil del puesto?	4	4	4	
	¿Considera que el personal es idóneo para ocupar el puesto?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** División del trabajo
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de división de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo por áreas funcionales	¿Considera que las funciones de las diferentes áreas son asignadas de acuerdo a los objetivos sociales de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Considera que la cantidad del personal asignado a cada área es necesaria y suficiente?	4	4	4	
Funciones y tareas del trabajador	¿Considera que el personal está al tanto de sus respectivas funciones?	4	4	4	
	¿Conoce usted a quien debe rendir cuentas sobre su trabajo?	4	4	4	
Ámbito de las competencias	¿Conoce usted las competencias requeridas en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los conocimientos y la experiencia que usted tiene, guardan relación con el puesto que ocupa?	4	4	4	

Responsabilidades del trabajador	¿Considera usted que asume sus responsabilidades debidamente según el ROF?	4	4	4	
	¿Considera usted que el cumplimiento de sus responsabilidades es un factor muy importante para disminuir los conflictos entre trabajadores?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Jerarquía de autoridad
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de jerarquía de autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jerarquía basada en normas	¿Considera que existen normas claras para tener un orden jerárquico dentro de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Considera usted que el orden jerárquico de la Municipalidad se respeta según lo establecido en el MOF y ROF?	4	4	4	
Autoridad según el poder del puesto	¿Considera usted que la alta dirección de la Municipalidad posee conocimientos y habilidades superiores a los demás trabajadores?	4	4	4	
	¿Considera que el nivel jerárquico influye en el nivel de obediencia de los trabajadores?	4	4	4	
Supervisión y control	¿Considera que la Municipalidad ejerce las actividades de supervisión y control a los trabajadores en sus acciones y resultados laborales?.	4	4	4	
	¿Considera usted que la supervisión y control de las actividades contribuye al cumplimiento de los objetivos y metas de la Municipalidad?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Legalización de las normas
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de legalización de las normas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normativas	¿Considera usted que el sistema de normativas y reglamentos son rígidos y aun así favorecen el cumplimiento de objetivos y metas.?	4	4	4	
Reglamentos	¿Considera que el personal está al tanto de las sanciones en una situación de incumplimiento de las normas?	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Formalización de la comunicación
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de formalización de la comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formal	¿Considera que la forma de comunicación en la Municipalidad es por escrito y documentada?	4	4	4	
	¿Considera usted que la Municipalidad fomenta una buena comunicación entre colaboradores?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de eficacia organizacional

- **Primera dimensión:** Metas organizacionales
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de metas organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas institucionales	¿Considera usted que desarrolla sus actividades con orientación a los objetivos institucionales?	4	4	4	
Calidad del servicio	¿Se interesa usted en realizar un trabajo de calidad cumpliendo adecuadamente con los procedimientos que le compete?	4	4	4	
	¿Considera usted que una meta de la Municipalidad es cumplir adecuadamente los procedimientos de servicio y atención al usuario?	4	4	4	
Responsabilidad social	¿Considera que los objetivos de la Municipalidad es generar actividades comunitarias de responsabilidad social?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Procesos internos
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de procesos internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos operacionales	¿Considera que los procesos operativos de la Municipalidad son los adecuados para obtener los mejores resultados?	4	4	4	
	¿Considera usted que los procesos operativos de la Municipalidad son de fácil comprensión?	4	4	4	
Comunicación horizontal y vertical	¿Considera que la comunicación entre colaboradores se da de forma armoniosa sin importar la jerarquía?	4	4	4	

	¿Considera usted que la comunicación formal dentro de la Municipalidad se facilita a todo el personal sin exclusión alguna?	4	4	4	
Desarrollo del trabajador	¿Usted se siente motivado al realizar sus actividades diarias en su ambiente de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted se siente comprometido con el trabajo que realiza dentro de la Municipalidad?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Recursos organizacionales
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de recursos organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos tangibles	¿Considera que los recursos de infraestructura, maquinaria y equipos con los que cuenta la Municipalidad son suficientes para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Recursos intangibles	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Guadalupe tiene una buena imagen ante la sociedad?	4	4	4	
	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Guadalupe tiene una buena relación con otras dependencias?	4	4	4	



Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior
DNI: 43978959

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MONTENEGRO PRINCIPE, LUIS JUNIOR DNI 43978959	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/07/2014 Fecha egreso: 30/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MONTENEGRO PRINCIPE, LUIS JUNIOR DNI 43978959	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MONTENEGRO PRINCIPE, LUIS JUNIOR DNI 43978959	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 19/02/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento sobre las variables "Burocracia y eficacia organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y apellidos del juez:	<i>Xander Luis Adrianzen Centeno</i>	
Grado académico:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Título profesional:	Licenciado en Administración <input checked="" type="checkbox"/> Otro:	
Área de formación académica:	Gestión (<input checked="" type="checkbox"/>)	Finanzas ()
	Marketing ()	Admi. de operaciones ()
	Logística ()	Recursos Humanos ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	<i>Universidad César Vallejo</i>	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados: Título del estudio realizado:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO
Autor(es):	Ramos Calderón Aixa Lizeth Pastor Cabanillas Yuliza Analí
Procedencia:	Estudiantes de la Universidad César Vallejo
Administración:	VIRTUAL
Tiempo de aplicación:	10 minutos (Por persona)
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe
Significación:	Se argumentará el grado de importancia que tienen las variables ante la presente investigación, además de contribuir a nuevos conocimientos, dando como solución a la problemática identificada. Así mismo mediante las dimensiones se permitirá explicar y analizar el comportamiento de las variables, mediante un enfoque cuantitativo.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Burocracia	Impersonalidad en los cargos	Martínez (2018) mencionó que la impersonalidad en los cargos es un resultado objetivo de la división del trabajo y esta se expresa en la formación de nuevas ramas, así mismo las tareas son determinadas y específicas realizadas por un trabajador que se especialice en el tema.
	Competencias técnicas	Alonso y Leiva (2019) señalaron que las competencias técnicas es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes indispensables para lograr el máximo desempeño en las actividades laborales, lo cual hace que aumente la productividad y por consiguiente cumplir con los objetivos propuestos.
	División de trabajo	Cedeño (2022) señaló que la división de trabajo como su propio nombre lo indica es el desprendimiento de un proceso completo en varias fases o actividades, con el objetivo de que cada actividad sea realizada por una persona o equipo de trabajo, es decir se adecua a los objetivos que se alcanzarán dentro de la organización.
	Jerarquía de autoridad	Hong (2021) definió la jerarquía de autoridad como una estructura fundamental para tomar las decisiones adecuadas, que son realizadas por el gerente de una organización, además, incluye la estandarización de rutinas y procedimientos que se dan conforme a lo que indica la ley.
	Legalización de las normas	Barnett y Finnemore (2019) señalaron que la legalidad de las normas abarca las reglas de los procedimientos, los cuales se establecen en forma de leyes y son reconocidas por los altos mandos de la organización.
	Formalización de la comunicación	Papic (2019) mencionó que la formalización de la comunicación es determinada por la propia estructura jerárquica de la organización, asimismo las reglas, decisiones y acciones dentro de una organización son formuladas y registradas por escrito.
Eficacia Organizacional	Metas organizacionales	Según Veliz (2017) las metas organizacionales permiten efectuar las actividades adecuadamente, donde resalta el aprovechamiento de los tiempos al máximo en todos los procesos, delimitar las estrategias y recursos a utilizar, y a su vez, evaluar los resultados con el fin de orientarlos de acuerdo a lo que se quiere lograr como organización.
	Procesos internos	Para Aguilar (2022) los procesos internos engloban la aplicación y seguimiento adecuado de políticas y procedimientos, las que se realizan para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.
	Recursos Organizacionales	De acuerdo a Nolasco (2018) citado por Chiavenato (2009) mencionó a los recursos organizacionales como elementos que tienen las empresas con el fin de efectuar sus actividades y a la vez alcanzar sus objetivos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario burocracia y eficacia organizacional elaborado por Ramos Calderón Aixa Lizeth y Pastor Cabanillas Yuliza Anali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Burocracia

- Primera dimensión: Impersonalidad de los cargos
- Objetivos de la dimensión: Nivel de impersonalidad de cargos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	¿Considera usted que sus conocimientos y experiencia responden a los requisitos del perfil del puesto que ocupa?	4	4	4	
	¿Considera que usted cumple las competencias del puesto diseñado según el MOF?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias técnicas
- Objetivos de la dimensión: Nivel de competencias técnicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria pública	¿Considera usted que la municipalidad da a conocer el conjunto de criterios que un postulante debe seguir al momento de ingresar a una convocatoria pública?	4	4	4	
Perfil del puesto	¿Considera que los colaboradores son seleccionados mediante un concurso de méritos según el perfil del puesto?	4	4	4	
	¿Considera que el personal es idóneo para ocupar el puesto?	4	4	4	

- Tercera dimensión: División del trabajo
- Objetivos de la dimensión: Nivel de división de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo por áreas funcionales	¿Considera que las funciones de las diferentes áreas son asignadas de acuerdo a los objetivos sociales de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Considera que la cantidad del personal asignado a cada área es necesaria y suficiente?	4	4	4	
Funciones y tareas del trabajador	¿Considera que el personal está al tanto de sus respectivas funciones?	4	4	4	
	¿Conoce usted a quien debe rendir cuentas sobre su trabajo?	4	4	4	
Ámbito de las competencias	¿Conoce usted las competencias requeridas en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los conocimientos y la experiencia que usted tiene, guardan relación con el puesto que ocupa?	4	4	4	

Responsabilidades del trabajador	¿Considera usted que asume sus responsabilidades debidamente según el ROF?	4	4	4	
	¿Considera usted que el cumplimiento de sus responsabilidades es un factor muy importante para disminuir los conflictos entre trabajadores?	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Jerarquía de autoridad
- Objetivos de la dimensión: Nivel de jerarquía de autoridad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jerarquía basada en normas	¿Considera que existen normas claras para tener un orden jerárquico dentro de la Municipalidad?	4	4	4	
	¿Considera usted que el orden jerárquico de la Municipalidad se respeta según lo establecido en el MOF y ROF?	4	4	4	
Autoridad según el poder del puesto	¿Considera usted que la alta dirección de la Municipalidad posee conocimientos y habilidades superiores a los demás trabajadores?	4	4	4	
	¿Considera que el nivel jerárquico influye en el nivel de obediencia de los trabajadores?	4	4	4	
Supervisión y control	¿Considera que la Municipalidad ejerce las actividades de supervisión y control a los trabajadores en sus acciones y resultados laborales?	4	4	4	
	¿Considera usted que la supervisión y control de las actividades contribuye al cumplimiento de los objetivos y metas de la Municipalidad?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Legalización de las normas
- Objetivos de la dimensión: Nivel de legalización de las normas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normativas	¿Considera usted que el sistema de normativas y reglamentos son rígidos y aun así favorecen el cumplimiento de objetivos y metas.?	4	4	4	
Reglamentos	¿Considera que el personal está al tanto de las sanciones en una situación de incumplimiento de las normas?	4	4	4	

- Sexta dimensión: Formalización de la comunicación
- Objetivos de la dimensión: Nivel de formalización de la comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formal	¿Considera que la forma de comunicación en la Municipalidad es por escrito y documentada?	4	4	4	
	¿Considera usted que la Municipalidad fomenta una buena comunicación entre colaboradores?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de eficacia organizacional

- **Primera dimensión:** Metas organizacionales
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de metas organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas institucionales	¿Considera usted que desarrolla sus actividades con orientación a los objetivos institucionales?	4	4	4	
Calidad del servicio	¿Se interesa usted en realizar un trabajo de calidad cumpliendo adecuadamente con los procedimientos que le compete?	4	4	4	
	¿Considera usted que una meta de la Municipalidad es cumplir adecuadamente los procedimientos de servicio y atención al usuario?	4	4	4	
Responsabilidad social	¿Considera que los objetivos de la Municipalidad es generar actividades comunitarias de responsabilidad social?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Procesos internos
- **Objetivos de la dimensión:** Nivel de procesos internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos operacionales	¿Considera que los procesos operativos de la Municipalidad son los adecuados para obtener los mejores resultados?	4	4	4	
	¿Considera usted que los procesos operativos de la Municipalidad son de fácil comprensión?	4	4	4	
Comunicación horizontal y vertical	¿Considera que la comunicación entre colaboradores se da de forma armoniosa sin importar la jerarquía?	4	4	4	
	¿Considera usted que la comunicación formal dentro de la Municipalidad se				

	facilita a todo el personal sin exclusión alguna?	4	4	4	
Desarrollo del trabajador	¿Usted se siente motivado al realizar sus actividades diarias en su ambiente de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted se siente comprometido con el trabajo que realiza dentro de la Municipalidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recursos organizacionales
- Objetivos de la dimensión: Nivel de recursos organizacionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos tangibles	¿Considera que los recursos de infraestructura, maquinaria y equipos con los que cuenta la Municipalidad son suficientes para el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Recursos intangibles	¿Considera usted que la Municipalidad Distrital de Guadalupe tiene una buena imagen ante la sociedad?	4	4	4	
	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Guadalupe tiene una buena relación con otras dependencias?	4	4	4	



Firma del validador

MS. XAVIER LUIS ACEDO

DNI: 40166110

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ADRIANZEN CENTENO, XANDDER LUIS DNI 40166110	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/11/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ADRIANZEN CENTENO, XANDDER LUIS DNI 40166110	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 22/06/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ADRIANZEN CENTENO, XANDDER LUIS DNI 40166110	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 09/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento de la variable burocracia

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	23

Estadísticas totales del elemento

Estadísticas totales del elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 01	93,3333	74,667	,656	,852
ítem 02	93,1333	80,267	,181	,868
ítem 03	92,7333	80,924	,218	,865
ítem 04	93,1333	80,124	,267	,864
ítem 05	93,0667	75,495	,553	,855
ítem 06	93,2667	75,924	,603	,854
ítem 07	93,0667	78,638	,249	,867
ítem 08	92,8667	80,267	,273	,864
ítem 09	93,4000	74,543	,626	,853
ítem 10	93,1333	77,267	,436	,859
ítem 11	92,8667	81,695	,147	,867
ítem 12	92,8000	78,743	,295	,864
ítem 13	92,9333	77,067	,571	,856
ítem 14	93,0000	71,714	,621	,852
ítem 15	92,5333	82,267	,183	,865
ítem 16	93,6667	72,238	,704	,849
ítem 17	92,9333	81,638	,155	,866
ítem 18	93,6000	67,114	,805	,842
ítem 19	92,9333	77,067	,571	,856
ítem 20	93,3333	77,952	,345	,862
ítem 21	93,0000	76,714	,518	,857
ítem 22	93,0667	78,352	,266	,866
ítem 23	93,5333	73,838	,623	,852

Confiabilidad para el instrumento de la variable Eficacia organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	13

Estadísticas totales del elemento

Estadísticas totales del elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 01	44,7333	38,210	,400	,844
ítem 02	44,7333	39,210	,474	,839
ítem 03	44,6000	37,400	,729	,825
ítem 04	44,9333	41,781	,275	,848
ítem 05	45,0667	37,067	,504	,837
ítem 06	45,4667	37,410	,582	,832
ítem 07	45,4000	34,829	,589	,831
ítem 08	45,4667	34,124	,656	,825
ítem 09	45,4000	36,829	,634	,828
ítem 10	44,5333	41,267	,297	,847
ítem 11	45,2000	38,314	,551	,834
ítem 12	45,2000	36,743	,433	,844
ítem 13	44,8667	39,124	,485	,838

VARIABLE EFICACIA ORGANIZACIONAL

n	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4
6	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
7	5	4	4	5	4	4	1	3	4	4	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
9	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4
10	4	3	4	3	4	2	4	3	4	5	3	3	4
11	4	4	3	3	3	5	3	5	3	4	2	3	4
12	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1
13	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
15	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5
16	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
17	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
18	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
19	3	4	3	4	3	3	3	4	2	5	3	4	5
20	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
23	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
26	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
28	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
30	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
31	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3
32	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
34	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
36	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	3
37	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4
38	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
40	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
42	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
44	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3
45	5	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
47	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
50	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4

Anexo 7. Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.

Investigador(es):

- Pastor Cabanillas Yuliza Analí
- Ramos Calderón Aixa Lizeth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre-grado de la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Los motivos que nos llevaron a realizar este trabajo de investigación, se basaron en nuestra realidad laboral del día a día, tomando como modelo a la Municipalidad Distrital de Guadalupe para realizar los análisis correspondientes. Además, esta investigación se tomará en consideración para probar como en la práctica se aplica las exigencias de la teoría de la burocracia e identificar su relación con la eficacia en la organización, así mismo, esta identidad podrá tomar nuestra investigación en consideración para adoptar las condiciones necesarias y tomar mejores decisiones en beneficio propio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre esta investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará mediante un formulario de Google Forms.
3. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si desea no continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informara que los resultados de la investigación se le alcanzara a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados son anónimos y no existe ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ramos Calderón Aixa Lizeth, email: ramos26aixa@gmail.com o Pastor Cabanillas Yuliza Anali, email: ypastorca@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Reyes Delgado Eduardo Alfonso

Fecha y hora: 18 de mayo del 2023.

CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.

Investigador(es):

- Pastor Cabanillas Yuliza Analí
- Ramos Calderón Aixa Lizeth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre-grado de la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Los motivos que nos llevaron a realizar este trabajo de investigación, se basaron en nuestra realidad laboral del día a día, tomando como modelo a la Municipalidad Distrital de Guadalupe para realizar los análisis correspondientes. Además, esta investigación se tomará en consideración para probar como en la práctica se aplica las exigencias de la teoría de la burocracia e identificar su relación con la eficacia en la organización, así mismo, esta identidad podrá tomar nuestra investigación en consideración para adoptar las condiciones necesarias y tomar mejores decisiones en beneficio propio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre esta investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará mediante un formulario de Google Forms.
3. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si desea no continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informara que los resultados de la investigación se le alcanzara a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados son anónimos y no existe ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ramos Calderón Aixa Lizeth, email: ramos26aixa@gmail.com o Pastor Cabanillas Yuliza Anali, email: ypastorca@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Castro Neyra Julio Armando

Fecha y hora: 18 de mayo del 2023.

CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023.

Investigador(es):

- Pastor Cabanillas Yuliza Analí
- Ramos Calderón Aixa Lizeth

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la burocracia y eficacia organizacional en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre-grado de la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de Guadalupe.

Los motivos que nos llevaron a realizar este trabajo de investigación, se basaron en nuestra realidad laboral del día a día, tomando como modelo a la Municipalidad Distrital de Guadalupe para realizar los análisis correspondientes. Además, esta investigación se tomará en consideración para probar como en la práctica se aplica las exigencias de la teoría de la burocracia e identificar su relación con la eficacia en la organización, así mismo, esta identidad podrá tomar nuestra investigación en consideración para adoptar las condiciones necesarias y tomar mejores decisiones en beneficio propio.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre esta investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará mediante un formulario de Google Forms.
3. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si desea no continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo:

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios:

Se le informara que los resultados de la investigación se le alcanzara a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad:

Los datos recolectados son anónimos y no existe ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ramos Calderón Aixa Lizeth, email: ramos26aixa@gmail.com o Pastor Cabanillas Yuliza Anali, email: ypastorca@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Aranda Ríos Jhilbert Brajham

Fecha y hora: 18 de mayo del 2023.

Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: Municipalidad Distrital de Guadalupe	RUC: 20275441857
Nombre del Titular o Representante legal: Nombre y Apellidos: - CIRO SANTOS PEÑA MEDINA	DNI: 40414475

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo (), no autorizo () publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación BUROCRACIA Y EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GUADALUPITO, 2023	
Nombre del Programa Académico: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos - RAMOS CALDERON, Aixa Lizeth - PASTOR CABANILLAS, Yuliza Anali	DNI: -72525764 -72133569

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el repositorio institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:
DISTRITO DE GUADALUPITO
04/04/2023

Atentamente:

 Municipalidad Distrital de Guadalupe

Ciro S. Peña Medina
ALCALDE

(*) Código de Ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo-artículo 7°, literal "f" para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.