



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Burocracia en los procesos administrativos y el
comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Roman Vera Darcy Junior (orcid.org/0009-0008-9122-0063)

ASESOR:

Dr. José Antonio Benites Vargas (orcid.org/0009-0008-0230-0775)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Con mucho cariño y mucho amor, dedico ésta presente tesis a Dios, a mis padres, Maritza Vera Pinto y Darcy Alcides Román Salcedo Q.P.D, a mi segunda mamá, mi tía Jacqueline Vera Pinto, a mis abuelos que son mis segundos padres, Mario Vera Aguilar, Adelina Pinto Sulcahuaman que me cuida y guía desde el cielo, a mi tío Abdel vera pinto, a mi familia y amigos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi mamá Maritza vera pinto que es mi pilar fundamental en mi vida, gracias por tanto apoyo y tantos consejos te amo, a mis abuelos hermosos que con su ayuda me han dado ése empujoncito, gracias papá Mario vera Aguilar por siempre estar para mí, a mi ángel que siempre estuvo conmigo desde el primer día en que abrí los ojos, gracias mamita Adelina pinto sulcahuaman, , a mi tía Jackeline vera pinto, mi segunda mamá, gracias por tanto amor y cariño, a mi tío Abdel vera pinto que ha sido un apoyo fundamental en el transcurso de mi vida, a mi familia, primos y sobrinos por parte de mi mamá, que siempre han confiado en mí, a mis amigos y a mis docentes que me brindaron su apoyo incondicional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional de un cabildo de abancay, 2023

", cuyo autor es ROMAN VERA DARCY JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 09 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE ANTONIO BENITES VARGAS DNI: 17897665 ORCID: 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 18-04-2024 10:14:35

Código documento Trilce: TRI - 0742420





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMAN VERA DARCY JUNIOR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional de un cabildo de abancay, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROMAN VERA DARCY JUNIOR DNI: 71898340 ORCID: 0009-0008-9122-0063	Firmado electrónicamente por: DAROMANVE el 19-04- 2024 20:57:00

Código documento Trilce: INV - 1612820



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad del cuestionario que mide la burocracia	14
Tabla 2	Fiabilidad del cuestionario que mide el comportamiento organizacional	14
Tabla 3	Pruebas de normalidad	25
Tabla 4	Relación entre burocracia y comportamiento organizacional	26
Tabla 5	Relación entre carácter formal y reglamentos con el comportamiento organizacional	27
Tabla 6	Relación entre división del trabajo y el comportamiento organizacional	28
Tabla 7	Relación entre jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional	29
Tabla 8	Relación entre meritocracia y comportamiento organizacional	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño correlacional	11
Figura 2. Burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay, 2023	16
Figura 3. Dimensión carácter formal y reglamentos de la burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay	17
Figura 4. Dimensión división de trabajo de la burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay	18
Figura 5. Dimensión jerarquía de la autoridad de la burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay	19
Figura 6. Dimensión meritocracia de la burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay	20
Figura 7. Comportamiento organizacional en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay	21
Figura 8. Dimensión comportamiento individual en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay	22
Figura 9. Dimensión ausentismo del personal en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay	24

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; la metodología fue correlacional de enfoque cuantitativo con el diseño no experimental en una muestra de 53 colaboradores de un cabildo de Abancay. Para recopilación de información se trabajó con un cuestionario que midió la burocracia y un cuestionario que midió el comportamiento organizacional. Entre los resultados se tuvo que hubo relación entre la burocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, siendo una significancia bilateral igual a $0.001 < 0.05$, con grado moderado por un coeficiente rho igual a 0.458; además se encontró que existe relación entre la dimensión carácter formal y reglamentos ($\rho=0.473$), división de trabajo ($\rho=0.198$), jerarquía de la autoridad ($\rho=0.256$), meritocracia ($\rho=0.309$), con el comportamiento organizacional. Se concluyó que cuando existe burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay.

Palabras clave: Burocracia, comportamiento organizacional, división de trabajo, jerarquía de la autoridad, meritocracia.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between bureaucracy in administrative processes and organizational behavior in a town hall in Abancay, 2023; The methodology was correlational with a quantitative approach with a non-experimental design in a sample of 53 collaborators from a council in Abancay. To collect information, we worked with a questionnaire that measured bureaucracy and a questionnaire that measured organizational behavior. Among the results, there was a relationship between bureaucracy and organizational behavior in a council of Abancay, with a bilateral significance equal to $0.001 < 0.05$, with a moderate degree by a rho coefficient equal to 0.458; Furthermore, it was found that there is a relationship between the formal character dimension and regulations (rho=0.473), division of labor (rho=0.198), hierarchy of authority (rho=0.256), meritocracy (rho=0.309), with organizational behavior. It was concluded that when there is bureaucracy, there is good organizational behavior in a Cabildo of Abancay.

Keywords: Bureaucracy, organizational behavior, division of labor, hierarchy of authority, meritocracy.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, según Ristantii et al. (2020), el comportamiento organizacional se convierte en uno de los principales retos para la administración de las entidades públicas y privadas, haciendo que estas evolucionen sus sistemas de gestión del talento humano dando posibilidad al alcance de eficacia y eficiencia en el área laboral de una empresa. Según Rohim y Budhiasa (2019), si no se da adecuadamente, puede ocasionar complicaciones dentro de los organismos gubernamentales.

Aunado a la investigación, según Ruijter et al. (2020), se estableció que el comportamiento organizacional del personal está altamente asociado con el índice de satisfacción en el trabajo, encontrando porcentajes de valoración en los trabajadores de hasta el 86%, originando un gran impacto en el clima laboral. En Latinoamérica y el Caribe, según Meléndez (2021), los gobiernos locales presentan dificultades de comunicación, modernización profesional, liderazgo, realización de procesos, praxis de valores dentro de las entidades y deficiente clima laboral que conlleva a un comportamiento organizacional bajo. Esto es corroborado por Gómez et al. (2020), quienes refieren que, en Ecuador, el 59.5% de los trabajadores que laboran en municipalidades, presenta un inadecuado comportamiento organizacional, esto es influenciado por la baja remuneración, la ausencia de autonomía y el escaso reconocimiento que reciben dentro de las entidades públicas.

A nivel nacional, según Loayza et al. (2023), en las instituciones públicas se puede apreciar que existe una demora en la calidad de gestión y solución de problemas, debido a que existen ciertas diferencias en cuanto a la satisfacción laboral del trabajador que se ve reflejado en su comportamiento. Para Ramírez et al. (2021), es ocasionado por la falta de liderazgo, al no estar de acuerdo con el puesto, no se les paga bien o no cuentan con el equipo adecuado. En San Martín, según Alejandría et al. (2023), el 37% refirieron que el nivel de comportamiento organizacional es bajo. Mientras que Lima, según Oseda et al. (2019), el 52% de trabajadores de una municipalidad percibe que el comportamiento organización es buena.

A nivel local, en la municipalidad de la ciudad de Abancay, por observación del investigador, se ha detectado un deficiente comportamiento organizacional por parte de los trabajadores dentro de la institución; esto evidenciando que no se vienen cumpliendo las normas y reglas por igualdad, la división del trabajo no es el óptimo posible fundamentado en la opción de mejora que hay en la jerarquía de autoridad; ante eso se tiene como consecuencia aspectos por mejorar en el comportamiento individual, la meritocracia y la rotación al personal.

En esa dirección se tiene como interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación entre la burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?; mientras que preguntas específicas se tiene: ¿Cuál es la relación entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?, ¿Cuál es la relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?, ¿Cuál es la relación entre dimensión Jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?, ¿Cuál es la relación entre dimensión meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?,

Por ello, la investigación se justifica de forma teórica, porque permite centrarse en teorías ya existentes referentes en burocracia y el comportamiento organizacional de municipalidades, a fin de generar nuevos hallazgos y formen parte del nuevo conocimiento, contribuyendo así, en las investigaciones futuras, ya sea como antecedente o como referencia para el marco teórico. Se justifica de forma práctica, porque contribuye a obtener resultados útiles para los gobiernos, que sirvan para mejorar el comportamiento organizacional en favor de los trabajadores y de las mismas entidades públicas.

Direccionando el estudio se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; como objetivos específicos se tiene: Identificar la relación entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, establecer la relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Identificar la relación entre

dimensión jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Diagnosticar la relación entre dimensión meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

Como hipótesis de investigación se tiene Existe relación entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; cómo hipótesis específicas se tienen: Existe relación entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Existe relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Existe relación entre Jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Existe relación entre dimensión meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales, se tiene en México a Zurita et al. (2022), quienes analizaron el pensamiento burocrático y su gestión, centrado en un estudio descriptivo no experimental que tuvo como muestra a la revisión documental. Terminó por evidenciar en los resultados que debe fomentarse la creatividad, facilitar los procesos y agilizar la adaptabilidad para no ocasionar conductas imprudentes. Se concluyó que el pensamiento burocrático de los colaboradores administrativos mexicanos debe fortalecerse, pues al tener un cargo, no significa que debe existir la discriminación o preferencias con personas que ellos consideran de su estrato. Debe mejorarse el comportamiento organizacional.

Meléndez (2021), analizó el comportamiento organizacional en los gobiernos de Costa Rica a fin de mejorar el desempeño institucional, para ello, se basó en un estudio descriptivo no experimental, donde se analizó el desarrollo de cada localidad, teniendo como resultados que el comportamiento organizacionales tiene que mejorarse, para ello debe centrarse en factores económicos, sociales, culturales e instituciones para generar cambios en la elaboración, ejecución y evaluación de políticas a fin de tener asertividad y eficacia frente a las demandas de los ciudadanos. El comportamiento de los funcionarios públicos no es suficiente en competencias técnicas y profesionales para responder al pueblo.

Jankowski (2020), en Alemania, analizó los principios normativos orientados al mérito de imparcialidad en cuanto a las preferencias de contratación pública, que descende de la burocracia. Donde mediante un método deductivo de diseño no experimental, se aplicó encuestas a 1274 personas que reflejaron que existe discriminación étnica; respecto a las preferencias de contratación de los empleados privados están influenciadas por creencias políticas personales, mientras que es menos probable que los funcionarios públicos permitan que las actitudes políticas afecten sus decisiones de contratación. Entonces se concluyó que debe mejorar el apoyo burocrático entre ciudadanos.

Albloush et al. (2020), en su investigación que analizó el comportamiento organizacional ciudadano del municipio Gran Amman de Jordán, trabajó en una metodología cuantitativa de diseño no experimental que tuvo una muestra de 344 empleados evaluados por medio de un cuestionario. Entre los resultados se reflejó que el comportamiento organizacional afecta a las oportunidades de capacitación

dentro del cabildo, afectando en el rendimiento de los trabajadores. Se concluyó que el Estado Jordano debe mejorar capacitaciones y el comportamiento organizacional para mejorar el resultado de los colaboradores.

Alvin (2020), en Nicaragua, en su estudio analizó el comportamiento organizacional y social en un municipio de Camoapa, trabajando bajo un estudio descriptivo de diseño no experimental, donde se analizó a 7 personas mediante una entrevista. Los resultados expresaron que existía coordinación entre personas para llevar a cabo las programaciones, planes o las problemáticas de la comunidad, sin embargo, existían desacuerdos en base a la infraestructura, los jefes del cabildo tenían burocracia y no actuaban por temas de discriminación en ciertos lugares del contexto investigado. Se concluyó en que debe mejorarse el comportamiento organizacional dentro de la comunidad.

En el contexto nacional, Córdova (2022), en su investigación determinó el vínculo existente entre el comportamiento organizacional y el rendimiento laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia de obras del Gobierno Regional de Cusco, empleó una metodología cuantitativa, básica y no experimental con una muestra de 80 personas, se utilizó el cuestionario como instrumento de estudio. Los hallazgos establecieron que el comportamiento organizacional se encuentra en un 83% y el 17% de los encuestados indican que se encuentra en un nivel medio, consecuentemente se podría afirmar que si existe un buen compromiso por parte de los trabajadores. Se concluye que, si existe relación significativa, obteniéndose un coeficiente de correlación $Rho = 0.494$.

Agurto (2021), en su investigación estableció la forma en que el comportamiento organizacional incide en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huari, empleó una metodología de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental y correlacional, se estudió una total de 151 trabajadores a quienes se le aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados arrojaron que el 69.5% no se mostraron de acuerdo en que se alcance las metas teniendo como cimiento al esfuerzo desarrollado por personal, asimismo el 64.9% de los trabajadores señalaron estar más o menos de acuerdo. Finalmente, se concluyó que el comportamiento del personal incide de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial.

Jara (2021), en su investigación estableció el vínculo entre burocracia y el comportamiento organizacional en la municipalidad de Santa Rosa, Lima; empleó una metodología cuantitativa, tipo aplicada y diseño no experimental, interviniendo a 52 trabajadores por medio de una escala de conducta. Los resultados expresaron que el 36.5% de los trabajadores percibieron una alta burocracia. Asimismo, mediante la Rho de Spearman con p valor de 0.000 y un coeficiente de relación igual a 0.603, evidenció relación entre las variables. Se concluyó que las variables estudiadas mantienen una asociación positiva y moderada, asimismo se demostró que la administración en una organización permite tener una eficacia en el cumplimiento de los fines de la gestión municipal.

Tongo (2018), en su investigación determinó la asociación entre el comportamiento organizacional y el rendimiento laboral en los laboriosos de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Rioja – San Martín, empleó una metodología con un diseño descriptivo correlacional no experimental evaluando a través de una encuesta a 57 trabajadores que conformaron la muestra de estudio. Los resultados evidenciaron que el 52.67% de los trabajadores indican que el comportamiento organizacional se encuentra en un nivel regular el 24.56% de los encuestados consideran que se encuentra en un nivel bueno. Finalmente, se concluyó que el vínculo fue significativo entre las variables de estudio confirmado por un R de Pearson de 0,826** a un índice de significancia de 0,000 menor a 0.05.

Escalante (2018), en su investigación describe el comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Acomayo, Cusco, desarrolló un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un alcance descriptivo, interviniendo a 38 colaboradores, el instrumento fue el cuestionario. Los hallazgos indicaron que el 84% de los colaboradores consideraron un nivel ni adecuado ni inadecuado respecto al comportamiento organizacional. Se concluye que los trabajadores consideran el comportamiento personal como ni inadecuado ni adecuado debido a las indiferencias individuales debido que arriesga el rendimiento para el alcance de sus objetivos generados que no se ejecutan de una manera adecuada.

Respecto a las teorías de la burocracia, se tiene al supuesto burocrático, que según Soto et al. (2020), lo señalan como una alternativa de organización social

que aplica un mecanismo jerárquico para catalogar a las personas en grados o niveles, un claro ejemplo de cómo la población se divide en clases a razón del tiempo y de sus costumbres. Asimismo, Freire et al. (2022), señalan que en todo su aspecto enfrenta la economía con criterios y la obtención de los intereses. Además, Pinheiro y Martins (2020), afirman que con estas acciones se pueden simplificar los problemas sociales que surgen entre el gobierno del estado y la ciudadanía en general, debido a que se ubican al interior del área política.

Por otro lado, acorde a las teorías de comportamiento organizacional, está el supuesto del clima organizacional de Rensis Likert (1968), Según, Ramos (2016), determina que las actitudes asumidas por los subordinados vienen condicionadas sin rodeos por las acciones administrativas y las condiciones organizacionales que los mismos adquieren, debido a ello, se indica que el vínculo estará determinado por la implantación del clima organizacional en donde se encuentran los estándares vinculados al entorno, a la tecnología y a la estructura del mecanismo organizacional. Asimismo, Fonseca y García (2016), refieren que es el trabajo por fundamentar el actuar de las entidades como un grupo de personas que laboran juntas, para el alcance de fines similares, a través de la repartición del trabajo, Por ello, Trinidad y Vásquez (2020), manifiestan que la teoría de la organización es un área de estudio que se proyecta en la manera en que las empresas y otras entidades pueden mejorar su eficiencia y efectividad, además estudia las estructuras organizacionales y su diseño.

La siguiente teoría, se presenta al supuesto clásica de la administración de Frederick Fayol, según Mercedes (2019), es llamada por la escuela clásica, está conformada en la eficiencia de una entidad y se enfoca primordialmente en hacer énfasis en la estructura y las tareas que deben seguirse para lograr los fines deseados en el comercio internacional, asimismo Jiménez et al. (2018), explica que proyecta un enfoque sistemático y global de la entidad, abarcando asuntos como la concepción anatómica y estructural de una organización, Por ello, Santistevan (2016), manifiesta que los trabajadores deben recibir un trato de amabilidad de manera igualitaria, es decir los trabajadores tienen la misión de ocupar un lugar al interior de la organización para poder dar el óptimo desempeño y productividad.

La última teoría, está el supuesto de las interacciones de las personas, Malo (1981), señala que, en una entidad, las personas son lo más primordial brindándoles

una percepción de progreso y bienestar, favoreciendo a las reglas que se imponen en las condiciones que correspondan, Por ello, Urteaga (2010), refiere que las aspiraciones de los colaboradores solo son de aspecto económico y psicosocial, simplificando las obligaciones de adquisición de lo cognoscitivo y la asociación con el cumplimiento del trabajo. Asimismo, Ramírez (2014), manifiesta que la convivencia y empatía son alternativas para continuar de forma efectiva lo que corresponde y así brindar apoyo mutuo, es decir las personas son seres sociales por naturaleza que requieren vivir en convivencia e interactuar entre sí.

Concerniente a las definiciones, la burocracia, según, Facho (2019), lo conceptualiza como la manera de organización y de manejo, el cual se ha ido implementando en la entidad privada, asimismo, la gestión de bienes y servicios públicos. Asimismo, Yáñez (2022), explica que es el grupo de procedimientos, de acciones y tramitaciones a seguir con el fin de resolver las necesidades de algún tema administrativo. Además, Rendon (2021), manifiesta que la burocracia es una estrategia de elaboración administrativa que se adopta en la gestión pública y privada.

Respecto a la dimensión carácter formal de las normas y reglamentos, Tolosa (2020), manifiesta que la estructura burocrática se basa en normativas y ordenamientos establecidos de carácter lícito, en el tema actual de la administración como la Carta Magna de toda acción y procedimiento, sin embargo, de ella se despliegan leyes, reglamentos, normas, técnicas, resoluciones, decretos, u otro tipo de acreditación legal que direccionan a las acciones y procedimientos de toda entidad pública. Asimismo, Conrado (2020), manifiesta que es un elemento de gobernación nacional, que da la posibilidad de ejecutar el poder a un gobierno; le dan un perfil ordenado, estable y permanente en el tiempo de sus organizaciones.

Seguidamente, la dimensión división del trabajo, Mazzoppapa et al. (2021), manifiesta que consiste en la división de las diversas tareas que constituyen el proceso productivo de un bien o servicio, división que se efectúa entre un grupo determinado de personas, es decir es el origen de la especialización del trabajo. Asimismo, Quereilo (2019), señala que busca dividir el procedimiento productivo en distintas fases, lo que va permitir a los trabajadores especializarse en tareas específicas para alcanzar una mejor distribución y optimizar del proceso.

Asimismo, la dimensión jerarquía de la autoridad, Castañeda et al. (2022), señalan que es la autoridad la que porta al poder dentro de cualquier entidad, es decir la burocracia constituye los cargos acordes al principio jerárquico, es decir que los cargos inferiores están bajo la vigilancia de un superior. Por otro lado, Guerrero (2019), refiere que es la forma en que la entidad implanta el sistema de coordinación conocido como supervisión directa, es decir que al establecerse una organización jerárquica se pueden eludir las interacciones contradictorias de autoridad.

Por otro lado, la dimensión meritocracia, Campaz (2022), explica que la burocracia selecciona a las personas por el mérito y las facultades técnicas, y no en conveniencias e intereses personales, es decir la inclusión, se efectúa a través de la evaluación y clasificación acorde a lo requerido por la organización y no por méritos particulares. Asimismo, Silva et al. (2020), manifiesta que la meritocracia ubica como propósito fundamental a la profesionalización de las personas que sirven en la gestión pública, para alcanzar transparencia y calidad en la atención a los ciudadanos.

Respecto al comportamiento organizacional, Campaz (2022), afirma que es una ciencia indefinida que influye en factores de interacción entre personas y grupos en una entidad. Además, Gómez et al. (2020), lo considera como ciencia adoptada en los negocios, cuyo fin es proporcionar un panorama general de la tarea humana como lo es el trabajo. Por otro lado, Bravo et al. (2020), el comportamiento organizacional es la observación de las personas y grupos involucrados en una entidad, que se preocupan por su desempeño, es decir detalla las interrelaciones en curso y las interrelaciones entre personas y entidades.

Respecto a la dimensión comportamiento individual, Padilla y Gonzales (2020), señala que es el accionar o manera de actuar de las personas que conforman una empresa u organización, es decir, se trata de una de las variables más importantes a analizar para alcanzar el buen funcionamiento de una empresa. Asimismo, Zea (2020), refiere que son las actitudes que posee cada persona y por las que se distinguen de otras, es decir la conducta está vinculada por la personalidad del sujeto, quien está condicionada por la genética y de las experiencias vividas en su entorno.

Seguidamente respecto a la rotación de personal, Zeballa et al. (2021), señala que es un fenómeno que brinda información acerca de lo que les sucede a las personas en una entidad, es decir el movimiento de personas que entran y salen de una empresa, precisamente por decisiones empresariales. Además, Hernández et al. (2021), refiere que es un procedimiento en el que un trabajador sale de su cargo el cual tiene que ser ocupado por otra persona, es decir, se considera rotación de personal a toda salida, entrada o cambio de cargo de un individuo.

Asimismo, la dimensión ausentismo de personal, Flores y Tristán (2021), Señala que es un fenómeno que proporciona información acerca de lo que le suceda a las personas dentro de una entidad, es decir un componente causado por muchas razones diferentes, es decir algunas de ellas conforman el contrato de trabajo, como las vacaciones, las licencias de maternidad, las licencias de estudio u otras previstas por ley o convenio colectivo. Además, Hernández y Duran (2021), el absentismo del personal es aquello que se ocasiona cuando el trabajador no se encuentra en algún acto o función en la empresa, es decir indica ausencias o retrasos sean estos justificados o no.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, que según Hadi et al. (2023), se caracteriza por iniciar desde un marco teórico, con el fin de desarrollar nuevas hipótesis, teorías o analizar las ya existentes, incrementando así el conocimiento científico del estudio. Asimismo, el enfoque fue cuantitativo, que según Polania et al. (2020), por basarse en aspectos métricos para conocer el comportamiento de las variables de estudio, haciendo uso de las técnicas estadísticas para lograr los objetivos descritos.

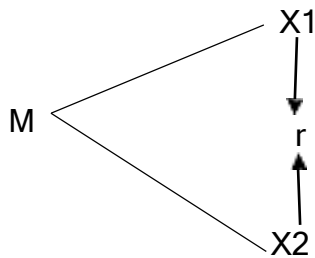
Además, fue de nivel correlacional, que según Aceituno (2020), busca conocer la relación o el grado de similitud que exista entre las variables observables en una situación específica.

3.1.2. Diseño de investigación

Seguido a ello, se utilizó un diseño no experimental, que según Arias (2020), dado que las variables no sufrieron cambio alguno por parte del investigador. Es decir, se analizó las variables en su forma natural.

El diseño es como se presenta:

Figura 1. Diseño correlacional



Donde:

M: Colaboradores de un cabildo de Abancay

X1: Burocracia

X2: Comportamiento organizacional

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Burocracia

Definición conceptual

La burocracia según López (2020), es organización en forma coherente y ordenada por excelencia a fin de solucionar inconvenientes en un contexto empresarial u organizacional.

Definición operacional

La variable en estudio se evaluó a través de cuatro dimensiones: carácter formal de las normas y reglamentos, división de trabajo, jerarquía de la autoridad y meritocracia.

Indicadores: Normas, reglas, manual de procedimiento, administrativos, organigrama, organizaciones, principio de jerarquía, selección de personal y competencia técnica.

Variable dependiente: Comportamiento organizacional

Definición conceptual

El comportamiento organizacional según Columba et al. (2020), refiere a la estructura, la actitud y aptitudes de personas dentro de una organización; entonces analiza el entorno, las situaciones, las personas, las funciones, las interacciones entre todos los actores, equipos y herramientas en una empresa.

Definición operacional

La variable en estudio se evaluó a través de tres dimensiones: comportamiento individual, rotación personal y ausentismo de personal.

Indicadores

Actitud, satisfacción, estado de ánimo, lealtad, movimiento de ingreso, movimiento de ingreso, toma de acciones efectivas, contrato de trabajo, vacaciones, licencia por maternidad, permisos por estudios.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Arias (2020) es el total de personas consideradas de un mismo contexto y con al menos una característica similar, puede ser conocida o no

conocida. En esta oportunidad la población lo conformaron 53 colaboradores de un cabildo de Abancay, 2023.

Muestra

Según Arias (2020), se considera como una parte del todo, dejando representatividad y ser adecuado. Se escoge por método probabilístico o no probabilístico. En esta oportunidad la muestra fue de 53 colaboradores de un cabildo de Abancay, 2023.

Muestreo

Según Hadi et al. (2023), puede emplearse la aleatoriedad o conveniencia, siendo criterios para seleccionar la muestra, especificando si el muestreo es probabilístico o no probabilístico. Según Hernández y Carpio (2019), busca representatividad y representatividad de los sujetos. Sin embargo, no se utilizan para sacar conclusiones sobre la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta que según Feria et al. (2020), es el camino de investigación del grado empírico, aplicada a un grupo de individuos, con el propósito de tener conocimiento de sus perspectivas o criterios, que refieren a las circunstancias, las consecuencias, las soluciones posibles, y los elementos que tienen responsabilidad directa e indirecta en la realidad investigada.

Como instrumento se utilizó el cuestionario, que según Feria et al. (2020), es un elemento sistemático que se considera como una herramienta opinática de investigación empírica que contiene diversos criterios para recolectar la información necesaria y correcta de acuerdo a los intereses del autor.

Se utilizó un instrumento para cada variable:

En cuanto a la valoración de la variable burocracia, los autores Ravilla y Salome (2021), elaboraron un instrumento compuesto por 20 ítems dividida en 4 dimensiones (carácter formal de normas y reglamentos, división de trabajo, jerarquía de autoridad y meritocracia). El rango de valoración fue de cinco niveles: 1= Totalmente, 2= Aceptable, 3= Regular, 4= Poco y 5= Nada.

En cuanto a la medición de la variable comportamiento organizacional, los autores Otero y Yamunaque (2023), elaboraron un instrumento compuesto

por 20 ítems divididos en 3 dimensiones (comportamiento individual, rotación de personal y ausentismo del personal). El rango de valoración fue de cinco niveles: 1= Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo, 5= Muy de acuerdo.

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1

Fiabilidad del cuestionario que mide la burocracia

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20

Nota. Consistencia interna por SPSS 26.

Referente a los cuestionarios, se obtuvo que la variable burocracia trabajó con veinte ítems con una escala de Likert arrojando una confiabilidad igual a 0.941, valor que refleja aplicabilidad y aceptabilidad del instrumento. Según Arias (2020), cuando se tiene consistencia interna con valor del alfa de Cronbach mayor al 0.70, los instrumentos son aptos para medir la variable de estudio.

Tabla 2

Fiabilidad del cuestionario que mide el comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,740	20

Nota. Consistencia interna por SPSS 26.

Referente a la variable comportamiento organizacional trabajó con 20 ítems con una escala de Likert arrojando una confiabilidad igual a 0.740, valor que refleja aplicabilidad y aceptabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Para lograr los objetivos de estudio, se solicitó una autorización al directivo encargado del cabildo a investigar, a fin de poder ingresar a los ambientes de dicho contexto y poder aplicar los instrumentos de recolección. Cabe mencionar que los cuestionarios pasaron por un proceso de validez y confiabilidad a fin de mostrar aceptabilidad y aplicabilidad en el marco de estudio.

Luego, se informó a los participantes sobre el objetivo de la investigación y se darán instrucciones de cómo llenar los cuestionarios a aquellos que brindarán su consentimiento a ser partícipes de estudio; la evaluación mediante los instrumentos tuvo una duración aproximada de 15 a 20 minutos, luego de ello, se recogió y llevó los datos a una hoja Excel en su versión 2016 para su ordenamiento y análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Para contrastar la hipótesis de investigación se consideraron los softwares Excel 2016 y el SPSS 26. Asimismo, se calculó la estadística descriptiva e inferencial.

En el análisis descriptivo se calcularon tablas de frecuencia que expresen el comportamiento y características de las variables; mientras que en el análisis inferencial se hizo uso de la prueba de normalidad Shapiro Wilk, a fin de conocer la prueba más robusta, sea paramétrica (r de Pearson) o no paramétrica (Rho de Spearman). El estudio abordó una confianza del 95% asumiendo un 5% de error por parte del investigador.

3.7. Aspectos éticos

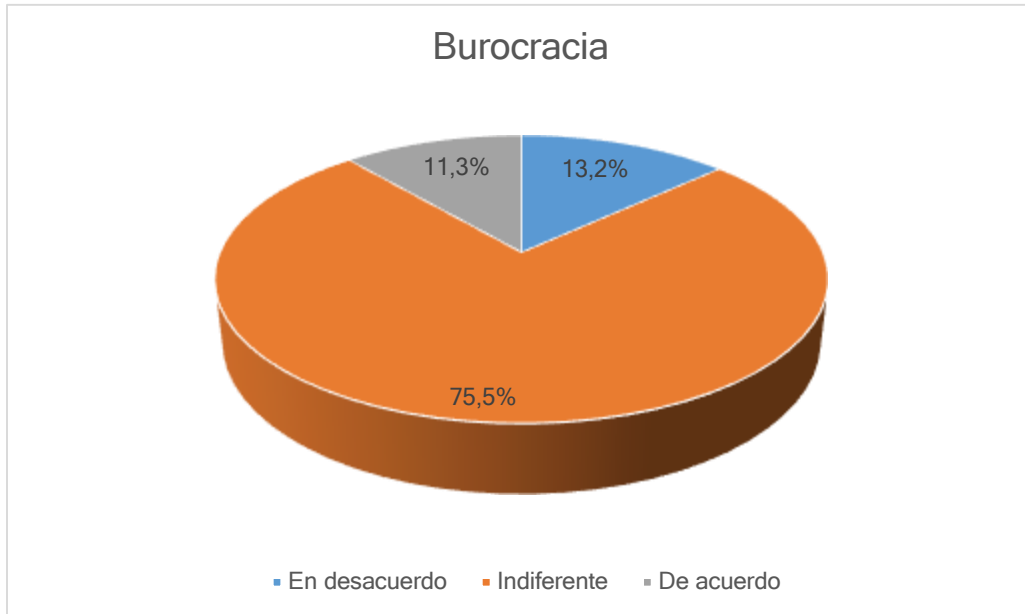
De acuerdo al comité ético estipulado en la resolución N.º 0101-2022/UCV se consideró los siguientes aspectos: autonomía, por ser una investigación donde se protege la información confidencial tanto de participantes, como del cabildo objeto de estudio; la beneficencia, por apoyarse en criterios e indicadores que no ocasionan algún daño sobre los participantes de la investigación; la no maleficencia, por direccionar sus resultados a ser veraces, reflejo de un contexto sin alterar o cambiar información para conveniencia propia; y por último, el respeto, que es primordial por incluir a personas sin distinguir o discriminar por raza, religión, sexo o cargo dentro del cabildo.

IV. RESULTADOS

Descripción de la variable nº1: Burocracia

Figura 2.

Burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay, 2023.

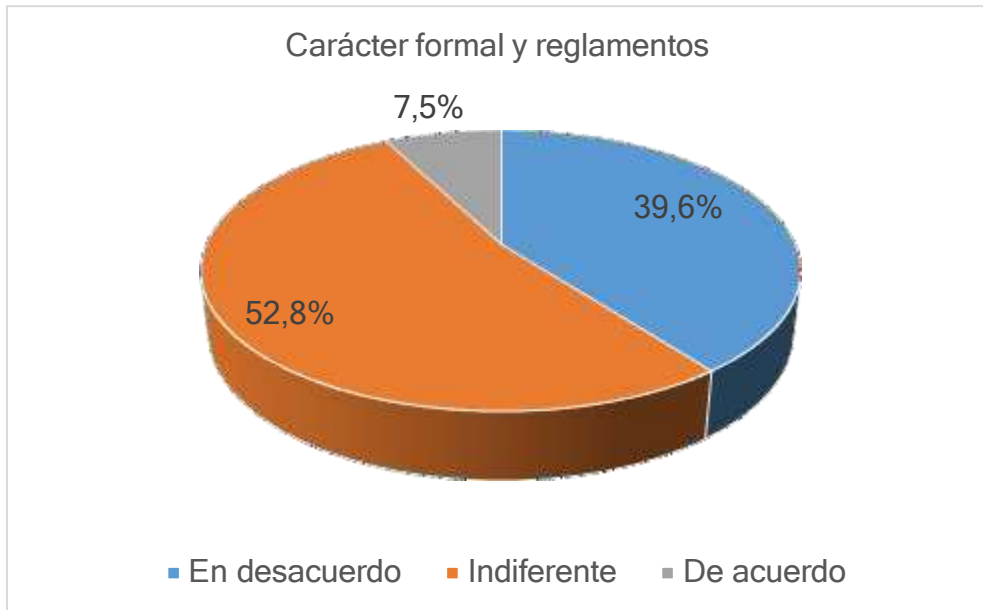


Interpretación

Respecto a la variable burocracia en un cabildo de Abancay se encontró que el 11.3% están en desacuerdo, el 75.5% se muestra indiferente y el 13.2% está de acuerdo con el proceso burocrático que hay en el cabildo. Es evidente que la mayoría de los colaboradores no se fijan en la burocracia como tal, pero los puestos y los rangos muchas veces logran sobresalir en funciones y actividades del cabildo.

Figura 3.

Dimensión carácter formal y reglamentos de la burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay

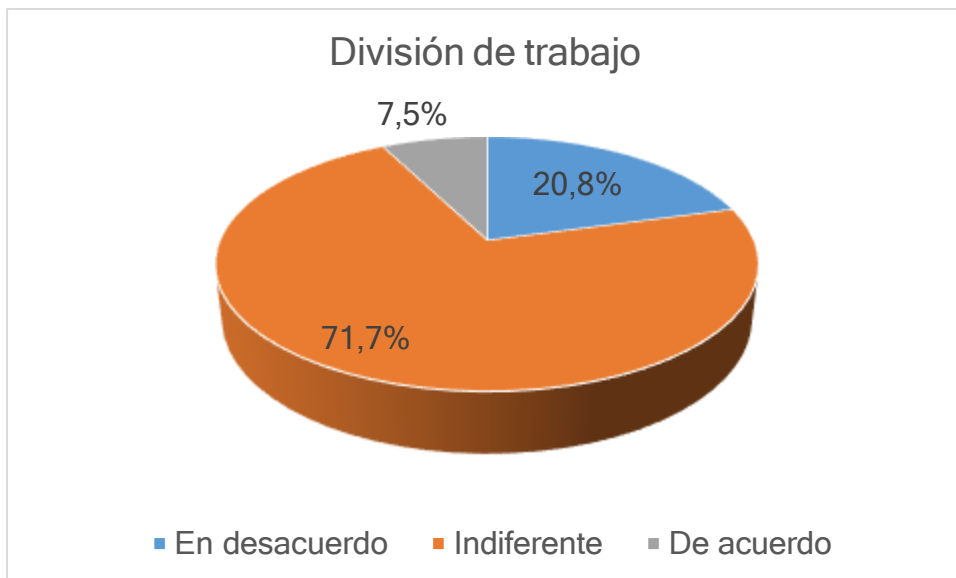


Interpretación

Respecto a la dimensión carácter formal y reglamentos de la burocracia en un cabildo de Abancay se encontró que el 39.6% están en desacuerdo, el 52.8% se muestra indiferente y el 7.5% está de acuerdo con el carácter final y reglamentario que hay en el cabildo. Llama la atención el gran porcentaje que se muestra indiferente a la formalidad y reglamentos dentro del cabildo, haciendo un llamado de atención para poder lograr los objetivos y obedecer a las funciones encomendadas.

Figura 4.

Dimensión división de trabajo de la burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay

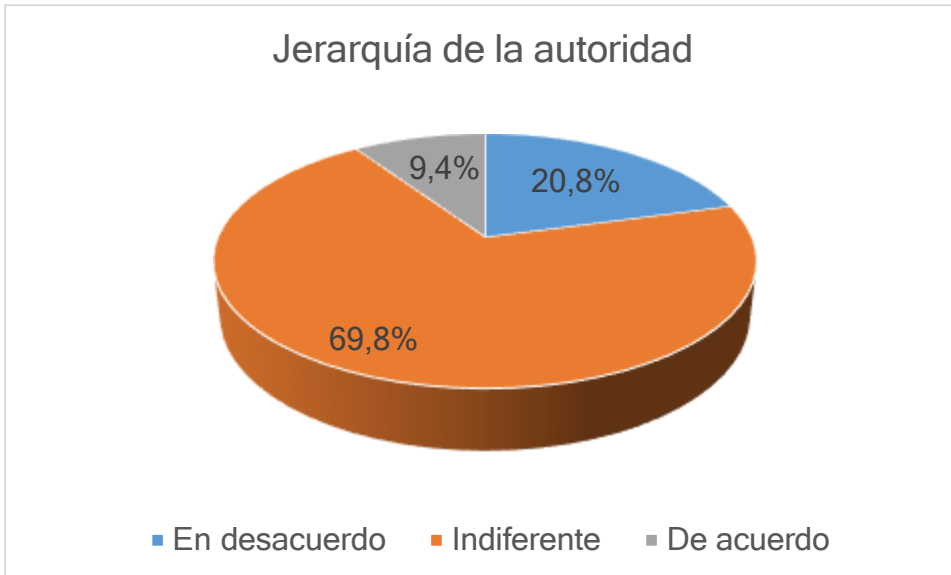


Interpretación

Respecto a la dimensión división del trabajo de la burocracia en un cabildo de Abancay se encontró que el 20.8% están en desacuerdo, el 71.7% se muestra indiferente y el 7.5% está de acuerdo con la división de trabajo que hay en el cabildo. La mayoría de colaboradores se hace indiferente de cómo se divide el trabajo, ellos, cumplen con sus funciones o tareas asignados en su área, sin importar si realizan mucho o poco. Es algo que debe revisarse en las entidades públicas.

Figura 5.

Dimensión jerarquía de la autoridad de la burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay

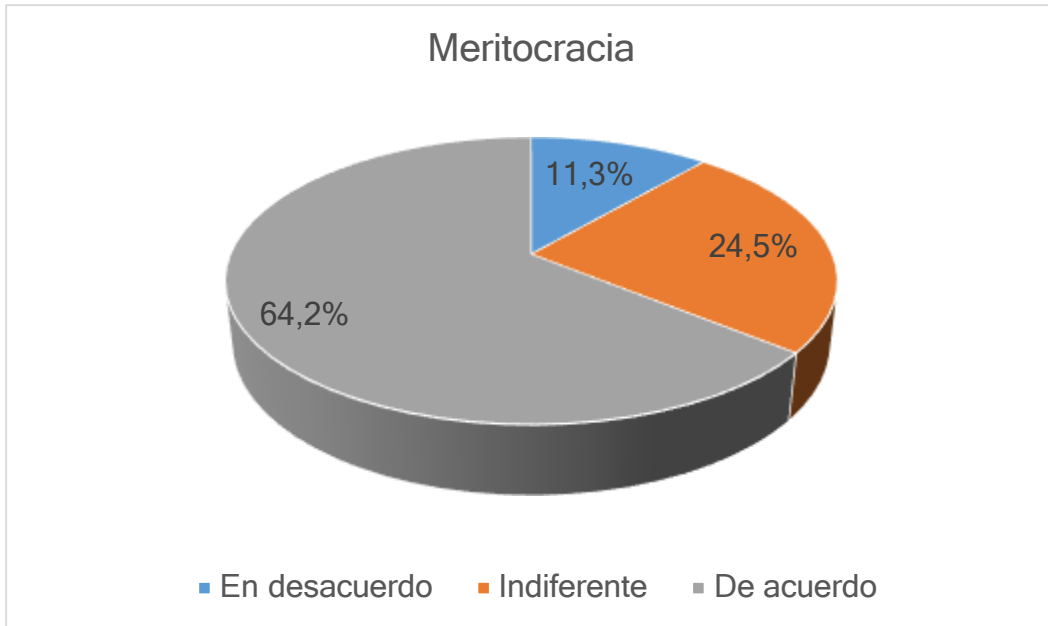


Interpretación

Respecto a la dimensión jerarquía de la autoridad de la burocracia en un cabildo de Abancay se encontró que el 20.8% están en desacuerdo, el 69.8% se muestra indiferente y el 9.4% está de acuerdo con la jerarquía de autoridad que hay en el cabildo. La mayoría de colaboradores se hace indiferente para opinar sobre la jerarquía de autoridades, ellos, cumplen con sus funciones o tareas asignados en su área, sin importar si realizan mucho o poco.

Figura 6.

Dimensión meritocracia de la burocracia en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay



Interpretación

Respecto a la dimensión meritocracia de la burocracia en un cabildo de Abancay se encontró que el 11.3% están en desacuerdo, el 24.5% se muestra indiferente y el 64.2% está de acuerdo con la meritocracia que hay en el cabildo. La mayoría de colaboradores está de acuerdo sobre la meritocracia, ellos, opinan que a los colaboradores muchas veces los seleccionan por su profesión, grado académico y especialidad, así como la experiencia.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL VARIABLE N°1

Figura 7.

Comportamiento organizacional en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay



Interpretación

Respecto a la variable comportamiento organizacional en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay se encontró que el 62.3% están en nivel indiferente, mientras que el 37.7% se muestra se acuerdo en el cabildo. La mayoría de colaboradores se encuentra indiferente, ellos, opinan que los colaboradores muchas veces muestran un ambiente poco armonioso al desempeñar funciones, además de no expresar cooperación de compañerismo.

Figura 8.

Dimensión comportamiento individual en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay

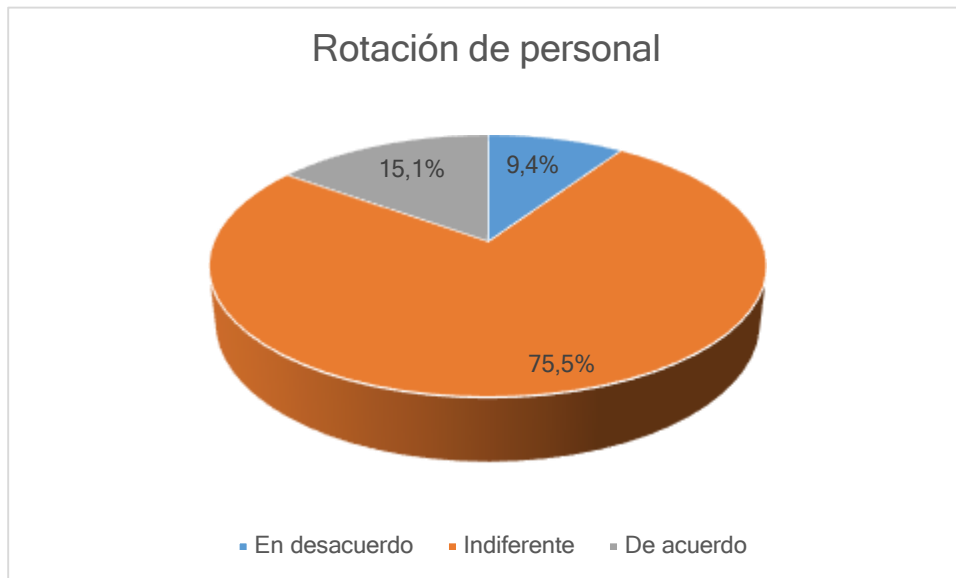


Interpretación

Respecto a la dimensión comportamiento individual en un cabildo de Abancay se encontró que el 94.3% se encuentran de acuerdo, mientras que el 5.7% se muestran indiferentes en el cabildo. La mayoría de colaboradores está de acuerdo sobre el comportamiento individual, ellos, opinan que los colaboradores son responsables, demuestran interés en el trabajo y aplican respeto en normas, principios y valores de la empresa.

Figura 9.

Dimensión rotación personal en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay

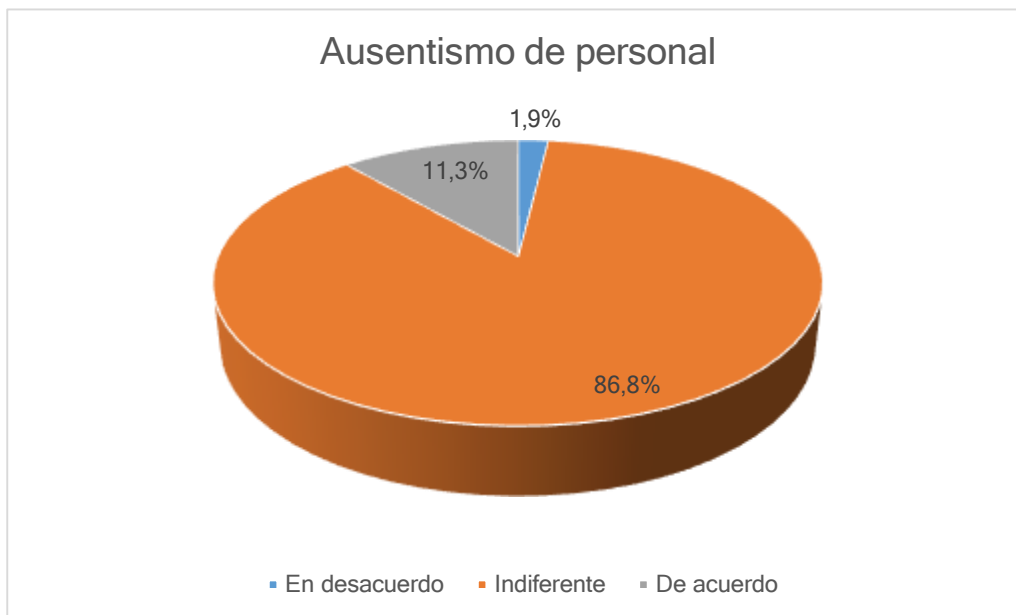


Interpretación

Respecto a la dimensión rotación de personal en un cabildo de Abancay se encontró que el 75.5% se muestran indiferentes, el 15.1% se muestra de acuerdo y el 9.4% está en desacuerdo. La mayoría de colaboradores se encuentra indiferente, ellos, opinan que a los colaboradores muchas veces no los rotan y les brindan oportunidades que les incrementen el deseo de permanecer en la organización, además de trabajar largas horas.

Figura 10.

Dimensión ausentismo del personal en los procesos administrativos en un cabildo de Abancay



Interpretación

Respecto a la dimensión meritocracia de la burocracia en un cabildo de Abancay se encontró que el 86.8% se encuentra indiferente, el 11.3% de acuerdo y el 1.9% en desacuerdo. La mayoría de colaboradores se encuentra indiferente frente al ausentismo del personal, ellos, opinan que muchas veces la empresa no capacita y cumple con medidas y reglas que se les debe otorgar a todo colaborador.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Burocracia	,092	53	,200*	,981	53	,571
Carácter formal y reglamentos	,071	53	,200*	,980	53	,499
División de trabajo	,097	53	,200*	,982	53	,601
Jerarquía de la autoridad	,144	53	,008	,967	53	,154
Meritocracia	,168	53	,001	,878	53	,000
Comportamiento organizacional	,101	53	,200*	,971	53	,216

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación

Para dar contraste de las hipótesis y objetivos se presentó la distribución de las variables y dimensiones involucradas en el estudio, dejando evidencia de la prueba Kolmogorov Smirnov por ser una muestra mayor a 50 personas, considerando que la significancia bilateral para la variable burocracia fue de 0.200 mayor a 0.05, mientras que la variable comportamiento organizacional fue de 0.216 mayor a 0.05, indicando que la variable tienen comportamiento normal y deben ser analizadas mediante la prueba r de Pearson.

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

H_a: Existe relación entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza H₀

$p > 0.05$, no se rechaza H₀

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 4

Relación entre burocracia y comportamiento organizacional

		Burocracia	Comportamiento organizacional
	Correlación de		
Burocracia	Pearson	1	,458**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	53	53

** . $p < 0,01$.

Interpretación

Referente al contraste de la hipótesis general, se obtuvo una significancia bilateral de R de Pearson igual a 0.001, valor menor al 0.05, dejando rechazo de H₀ y aceptando H_a, entonces existe relación significativa, además se tiene un grado de relación moderada por obtener un coeficiente igual a 0.458, que se encuentra en el nivel moderado o medio de relación según el criterio de la prueba estadística. Entonces se afirma que cuando existe burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

H_a: Existe relación entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza H₀

$p > 0.05$, no se rechaza H₀

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 5

Relación entre carácter formal y reglamentos con el comportamiento organizacional

		Carácter formal y reglamentos	Comportamiento organizacional
Carácter formal y reglamentos	Correlación de Pearson	1	,473**
	Sig. (bilateral)		,000
N		53	53

** . $P < 0,01$ (bilateral).

Interpretación

Referente al contraste de la hipótesis uno, se obtuvo una significancia bilateral de r de Pearson igual a 0.000, valor menor al 0.05, dejando rechazo de H₀ y aceptando H_a, entonces existe relación significativa entre carácter formal y reglamentos con el comportamiento organizacional, además se tiene un grado de relación moderada por obtener un coeficiente igual a 0.473, que se encuentra en el nivel moderado o medio de relación según el criterio de la prueba estadística. Entonces se afirma que cuando existe carácter formal y reglamentos en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay.

Hipótesis específica dos

H₀: No existe relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

H_a: Existe relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza H₀

$p > 0.05$, no se rechaza H₀

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 6

Relación entre división del trabajo y el comportamiento organizacional

		División de trabajo	Comportamiento organizacional
	Correlación de Pearson	1	,198
División de trabajo	Sig. (bilateral)		,155
	N	53	53

Nota: * $p > 0.05$

Interpretación

Se observó que la dimensión de burocracia división del trabajo no guarda relación significativa con el comportamiento organizacional, esto por evidenciar una significancia bilateral igual a $0.155 > 0.05$, entonces no se rechazó la H₀ y si se rechaza H_a, además el grado de asociación no significativo fue de 0.198, evidenciando grado débil. En ese panorama se puede decir que no hay suficiente evidencia estadística para decir que la división del trabajo mejora el comportamiento organizacional.

Hipótesis específica tres

H₀: No existe relación entre Jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

H_a: Existe relación entre Jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza H₀

$p > 0.05$, no se rechaza H₀

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 7

Relación entre jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional

		Jerarquía de la autoridad	Comportamiento organizacional
Jerarquía de la autoridad	Correlación de Pearson	1	,256
	Sig. (bilateral)		,034
	N	53	53

** . $P < 0,05$.

Interpretación

Referente al contraste de la hipótesis uno, se obtuvo una significancia bilateral de r de Pearson igual a 0.034, valor menor al 0.05, dejando rechazo de H₀ y aceptando H_a, entonces existe relación significativa entre jerarquía de la autoridad con el comportamiento organizacional, además se tiene un grado de relación débil por obtener un coeficiente igual a 0.256, que se encuentra en el nivel bajo o débil de relación según el criterio de la prueba estadística. Entonces se afirma que cuando existe jerarquía de la autoridad en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay.

Hipótesis específica cuatro

H₀: No existe relación entre dimensión meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

H_a: Existe relación entre dimensión meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza H₀

$p > 0.05$, no se rechaza H₀

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 8

Relación entre meritocracia y comportamiento organizacional

		Meritocracia	Comportamiento organizacional
Meritocracia	Correlación de Pearson	1	,309*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	53	53

*. $P < 0,05$ (bilateral).

Interpretación

Referente al contraste de la hipótesis uno, se obtuvo una significancia bilateral de r de Pearson igual a 0.024, valor menor al 0.05, dejando rechazo de H₀ y aceptando H_a, entonces existe relación significativa entre meritocracia con el comportamiento organizacional, además se tiene un grado de relación débil por obtener un coeficiente igual a 0.309, que se encuentra en el nivel bajo o débil de relación según el criterio de la prueba estadística. Entonces se afirma que cuando existe meritocracia en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay.

V. DISCUSIÓN

Referente al contraste de la hipótesis general, se obtuvo una significancia bilateral de R de Pearson igual a 0.001, valor menor al 0.05, dejando rechazo de H_0 y aceptando H_a , entonces existe relación significativa, además se tiene un grado de relación moderada por obtener un coeficiente igual a 0.458, que se encuentra en el nivel moderado o medio de relación según el criterio de la prueba estadística. Entonces se afirma que cuando existe burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay. Resultados similares expresó Zurita et al. (2022), quien dejó constancia de que el sector público que tiene inadecuada burocracia puede influir en el inadecuado comportamiento de los colaboradores, considerando relación por medio de una sig. igual a 0.000; dejando sugerencia que pues al tener un cargo, no significa que debe existir la discriminación o preferencias con personas que ellos consideran de su estrato. Debe mejorarse el comportamiento organizacional.

Mismos hallazgos se tienen en Jankowski (2020) quien analizó los principios normativos orientados al mérito de imparcialidad en cuanto a las preferencias de contratación pública, que descende de la burocracia, encontrándose asociación entre nivel de burocracia y el comportamiento organizacional ($p < 0.05$). Así también lo explica Jara (2021) quien menciona que existe un vínculo de relación mediante la Rho de Spearman con p valor de 0.000 y un coeficiente de relación igual a 0.603, evidenció relación entre las variables. Se concluyó que las variables estudiadas mantienen una asociación positiva y moderada, asimismo se demostró que la administración en una organización permite tener una eficacia en el cumplimiento de los fines de la gestión municipal.

Es fundamental mencionar que la burocracia muchas veces expresa organización eficiente por excelencia, llamada a resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad y, por extensión de las empresas, tiene que ser de carácter formal siguiendo normativas y reglamentos, pero que considera jerarquía de trabajo y meritocracia (López, 2020). Viendo afectando directamente al comportamiento organizacional, que según Columba et al. (2020), es la especialidad que se centra en el estudio de estas pautas con el objetivo de optimizar el rendimiento de una empresa. Consiste en estudiar cómo se comportan los

miembros de una organización y cuáles son las consecuencias de estas conductas sobre la organización.

El aporte del investigador nace desde una perspectiva que la burocracia es importante en cualquier organización sea pública o privada, donde existan cargos, jefes o directivos que instruyan a los colaboradores, sin embargo, debe realizarse y utilizarse de forma correcta para llegar al comportamiento organizacional deseado. Los resultados contrastan una relación entre la burocracia y el comportamiento organizacional, siendo conocimiento de una población no muy amplia que puede diferir en resultados de otros estudios, además de los instrumentos que no son considerados de una batería, sino regido por los indicadores de las dimensiones de las variables, las cuales permitieron medir el contexto. Las dificultades pasaron por la recolección transversal de información y por el acceso al cabildo.

Al contrastar la hipótesis uno, se obtuvo una significancia bilateral de r de Pearson igual a 0.000, valor menor al 0.05, dejando rechazo de H_0 y aceptando H_a , entonces existe relación significativa entre carácter formal y reglamentos con el comportamiento organizacional, además se tiene un grado de relación moderada por obtener un coeficiente igual a 0.473, que se encuentra en el nivel moderado o medio de relación según el criterio de la prueba estadística. Entonces se afirma que cuando existe carácter formal y reglamentos en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay. Resultados similares presenta Huamán (2021) quien menciona que las organizaciones deben tener los reglamentos formales para mejorar el comportamiento organizacional ($p=0.000$). Por su parte Alarcón et al (2022) hace mención en una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de colaboradores que evidenciaron que la entidad brinda correctos y formales reglamentos ($p<0.05$).

Teóricamente, Tolosa (2020), manifiesta que la estructura burocrática se basa en normativas y ordenamientos establecidos de carácter lícito, en el tema actual de la administración como la Carta Magna de toda acción y procedimiento, sin embargo, de ella se despliegan leyes, reglamentos, normas, técnicas, resoluciones, decretos, u otro tipo de acreditación legal que direccionan a las acciones y procedimientos de toda entidad pública.

Se observó que la dimensión de burocracia división del trabajo no guarda relación significativa con el comportamiento organizacional, esto por evidenciar una significancia bilateral igual a $0.155 > 0.05$, entonces no se rechazó la H_0 y si se rechaza H_a , además el grado de asociación no significativo fue de 0.198, evidenciando grado débil. En ese panorama se puede decir que no hay suficiente evidencia estadística para decir que la división del trabajo mejora el comportamiento organizacional. Resultados similares expresaron Zurtia et al. (2022) donde refiere que dividir el trabajo no siempre incide en el comportamiento organizacional ($p > 0.05$), por su parte Jankowski (2020) menciona la importancia de conocer los principios normativos buscando imparcialidad y despejando cualquier vínculo que relacione que la división de tareas perjudique al comportamiento organizacional ($p > 0.05$). Mazzoppapa et al. (2021), manifiesta que consiste en la división de las diversas tareas que constituyen el proceso productivo de un bien o servicio, división que se efectúa entre un grupo determinado de personas, es decir es el origen de la especialización del trabajo. Asimismo, Quereilo (2019), señala que busca dividir el procedimiento productivo en distintas fases, lo que va permitir a los trabajadores especializarse en tareas específicas para alcanzar una mejor distribución y optimizar del proceso.

El aporte del investigador se centra en que la división del trabajo no implica el comportamiento en una organización, pues conocer las funciones y reglamentos, no conlleva a que los colaboradores deban estar de acuerdo a las normativas y leyes de la empresa. Sin embargo, la no relación puede darse por motivos de independencia o porque la muestra debe ser un poco más amplia para conocer e inferir el contexto poblacional. Asimismo, se indaga que dividir el trabajo no solo es designar funciones, sino saberlas manejar en forma adecuada.

Referente al contraste de la hipótesis dos, se obtuvo una significancia bilateral de r de Pearson igual a 0.034, valor menor al 0.05, dejando rechazo de H_0 y aceptando H_a , entonces existe relación significativa entre jerarquía de la autoridad con el comportamiento organizacional, además se tiene un grado de relación débil por obtener un coeficiente igual a 0.256, que se encuentra en el nivel bajo o débil de relación según el criterio de la prueba estadística. Entonces se afirma que cuando existe jerarquía de la autoridad en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay. Castañeda et al. (2022),

señalan que es la autoridad la que porta al poder dentro de cualquier entidad, es decir la burocracia constituye los cargos acordes al principio jerárquico, es decir que los cargos inferiores están bajo la vigilancia de un superior. Por otro lado, Guerrero (2019), refiere que es la forma en que la entidad implanta el sistema de coordinación conocido como supervisión directa, es decir que al establecerse una organización jerárquica se pueden eludir las interacciones contradictorias de autoridad.

Referente al contraste de la hipótesis tres, se obtuvo una significancia bilateral de r de Pearson igual a 0.024, valor menor al 0.05, dejando rechazo de H_0 y aceptando H_a , entonces existe relación significativa entre meritocracia con el comportamiento organizacional, además se tiene un grado de relación débil por obtener un coeficiente igual a 0.309, que se encuentra en el nivel bajo o débil de relación según el criterio de la prueba estadística. Entonces se afirma que cuando existe meritocracia en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay. Similares resultados lo abordaron Albloush et al. (2020) que concluye en una asociación entre meritocracia y el comportar de la organización ($p < 0.05$), asimismo Alvin (2020) refiere un $p = 0.000$ describiendo que la meritocracia contribuye en el comportamiento organizacional. Campaz (2022), explica que la burocracia selecciona a las personas por el mérito y las facultades técnicas, y no en conveniencias e intereses personales, es decir la inclusión, se efectúa a través de la evaluación y clasificación acorde a lo requerido por la organización y no por méritos particulares. Asimismo, Silva et al. (2020), manifiesta que la meritocracia ubica como propósito fundamental a la profesionalización de las personas que sirven en la gestión pública, para alcanzar transparencia y calidad en la atención a los ciudadanos.

El aporte del investigador se centra desde el contenido de la meritocracia, la cual refiere como distribución de bienes y beneficios que surgen del talento y esfuerzo de una persona, entonces, es saber evidenciar la repartición adecuada de actividades o recursos y herramientas generando profesionalización para gestionar correctamente una organización buscando transparencia y calidad en el usuario.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se encontró relación de grado moderado entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; entonces se afirma que cuando existe burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay ($p=0.001$; $\rho=0.458$).
- Segunda: Hubo relación de grado moderado entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; entonces se afirma que cuando existe carácter formal y reglamentos en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional ($p=0.000$; $\rho=0.473$).
- Tercera: No se estableció relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; en ese panorama se puede decir que no hay suficiente evidencia estadística para decir que la división del trabajo contribuye el comportamiento organizacional ($p=0.155>0.05$).
- Cuarta: Hubo relación de grado bajo entre dimensión jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; Entonces se afirma que cuando existe jerarquía de la autoridad en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay ($p=0.034$; $\rho=0.256$).
- Quinta: Se encontró relación de grado bajo entre dimensión meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; entonces se afirma que cuando existe meritocracia en la burocracia, existe buen comportamiento organizacional en un Cabildo de Abancay ($p=0.024$; $\rho=0.309$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda a los directivos del cabildo de Abancay, generar estrategias de jerarquía de autoridad, donde se ajusten normativas, reglamentos y el MOF, con el fin de seleccionar personal idóneo y brindar un servicio agradable obteniendo nuevas oportunidades de mejora en la burocracia de los procesos administrativos que ayuden a un correcto comportamiento organizacional, ajustando indicadores como el ausentismo laboral, el comportamiento, y la rotación del personal dentro del cabildo.
- Segunda: Al personal del cabildo de Abancay, regirse de la normativa, reglamento y seguir correctamente el cumplimiento del manual de funciones, sin embargo, si evidencian preferencias o discriminación, deben hacerse respetar denunciando los actos o actitudes racistas y discriminantes que se presenten. Solo así se convertirá un comportamiento organizacional idóneo para desarrollar correctamente las funciones de los colaboradores.
- Tercera: Al personal del cabildo de Abancay, seguir indicaciones del manual de procedimientos administrativos, revisar el organigrama y las funciones organizadas, a fin de tener actitudes convenientes, generar mejorar satisfacción, mejorar estados de ánimo y mejorar la lealtad, es decir, sabiendo bien la burocracia que existe su comportamiento no será inadecuado.
- Cuarta: A los jefes de área realizar mejor organización, brindar orientación a su personal y otorgar el estatuto actualizado a los colaboradores para que sepan sobre sus derechos laborales, el contexto de beneficios y complicaciones que pueden llegar a existir de no cumplirse, solo así el comportamiento sería idóneo para llegar a una satisfacción del cliente interno y externo.
- Quinta: A futuras investigaciones, realizar un estudio proponiendo algunas acciones o estrategias para fortalecer el comportamiento organizacional, sea mediante el trabajo en equipo, la motivación laboral, interacción sin jerarquías, etc., solo así se podrá llegar a tener una organización con burocracia adecuada.

REFERENCIAS

- Aceituno, C. (2020). *Trucos y secretos de la praxis cuantitativa*. Cusco: Aceituno Huacani, Carlos.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2209>
- Agurto, J. (2021). *Comportamiento organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huari 2020*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4928/JUAN%20EMER%20AGURTO%20GOMEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alejandría-Castro, C., Fasanando-Puyo, T., Rojas-Vela, J., & Fasanando-García, S. (2023). *Enfoques de la gestión organizacional en el sector público*. Revista Amazónica de Ciencias Económicas, 2(1).
<https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/race/article/view/456/929>
- Alvin, D. (2020). *Caracterización del comportamiento organizacional y social de la comarca Masigüito, municipio de Camoapa, departamento de Boaco, 2020*. Nicaragua: Universidad Nacional Agraria.
<https://repositorio.una.edu.ni/4206/1/tne51d812.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. Peru: Arias Gonzáles Jose . <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques consulting eirl.
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Bravo, C., Nariño, A., Sosa, E., Zurita, W., Bon, I., & Lopez, M. (2020). *Mejora del desempeño de empresas comercializadoras con enfoque de sistema y comportamiento organizacional*. Revista Ingeniería Industrial, 41(2), 1-36.
<https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/994>
- Campaz, N. (2022). *La meritocracia y su criada a la desigualdad, una desigualdad del privilegio convertido en merito*. Revista Cambios y permanencias, 13(1), 1-45. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/13332>

- Campaz, N. (2022). *La meritocracia y su criada la desigualdad; una justificación del privilegio convertido en merito*. Revista cambios y permanencias, 13(1), 379-394. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/15904>
- Campos, P. (2019). *El comercio internacional y la competitividad en el transporte de carga marítima en las rutas de Chia a Peru*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30702/Campos_APC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda.J., Martínez, A., & Carvalho, R. (2022). *Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas y complejos: hacia un método de gestión*. Revista Información tecnológica, 32(2), 1-37.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200321&script=sci_arttext&lng=pt
- Columba, C., Hernández, A., & Negrin, E. (2020). *Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento organizacional*. Revista Scielo, 41(2), 1-34. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000200003&script=sci_arttext
- Conrado, A. (2020). *Trascendencia de las normas de carácter oral y consuetudinario en los rituales festivos populares: el caso del «compromiso» y del «reglamento» en el huapango arribeño*. Revista Boletín de literatura, 219-247. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7514713>
- Cordova, C. (2022). *Comportamiento organizacional y productividad laboral de los trabajadores de la subgerencia de obras del gobierno regional del cusco, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96893/Cordova_ECA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Escalante, L. (2018). *Comportamiento organizacional en la municipalidad provincia Acomayo, Cusco-2018*. Cusco: Universidad Andina Del Cusco.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3131/Lupita_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Facho, V. (2019). *Entre el individuo y el estado: Burocracia pre- y post Migratoria*. Revista entre el individuo y el estado, 27(56), 1-20. <https://www.scielo.br/j/remhu/a/3pth7GnrJdXQCsZcQgDZTSb/?format=pdf&lang=es>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?* Revista Didascalía: Didáctica y Educación, 11(3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Flores, L., & Tristán, B. (2021). *Aproximacion de las actitudes y el bienestar en el sector industrial que indice en la rotacion de personal*. Revista Científica, 1(1), 1-35. https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Cristina-Flores-Rueda-2/publication/361511159_NUEVAS_APLICACIONES_DE_MERCADOTECNIA_SOCIAL/links/62b5d0c71010dc02cc591274/NUEVAS-APLICACIONES-DE-MERCADOTECNIA-SOCIAL.pdf#page=132
- Fonseca, G., & Garcia, F. (2016). *Permanencia y abandono de estudios en estudiantes universitarios, un analisis dsde la teoria organizacional*. Revista de Educacion Superior, 45(179), 1-15. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v45n179/0185-2760-resu-45-179-00025.pdf>
- freire, A., Alves, E., & Fontenele, E. (2022). *Burocracia e corrupcion, un analisis Global*. Revista Internacional de Gestion de conocimiento y la tecnologia, 10(3), 1-34. <https://gecontec.org/index.php/unesco/article/view/7>
- Gomez, I., Vargas, M., Peñafiel, J., & Alvarado, P. (2020). *Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador*. Revista CCientífica, 6(2), 955-974. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467926>
- Gómez-Murillo, I., Vargas-Santillán, M., Peñafiel-Navarrete, J., & Alvarado-Cadena, P. (2020). *Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas*. Domino de las Ciencias, 6(2), 955-974. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1203/1945>

- Guerrero, O. (2019). *Neoliberalismo y Neogerencia Publica*. Revista Electronica de Administracao, 25(2), 4-21. <https://www.scielo.br/j/read/a/cqJ3HmJMzHLc5THGngqdxpx/?format=pdf&lang=es>
- Hadi , M., Martel , C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias , J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Lima: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista alerta*, 2(1), 76-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernandez, R., & Duran, E. (2021). *Rotacion de personal en una empresa procesadora de alimentos, tasa de rotacion y motivos*. Revista Desarrollo General, 14(2), 1-22. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/5320/5746>
- Hernandez, Y., Jaramillo, J., & Hernandez, G. (2021). *Relación entre compromiso organizacional y rotación de empleados*. Revista Estudios de administracion, 28(1), 102-129. <https://boletinjidh.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/60211/68126>
- Jankowski, M., Prokop, C., & Tepe, M. (2020). *Representative Bureaucracy and Public Hiring Preferences: Evidence from a Conjoint Experiment among German Municipal Civil Servants and Private Sector Employees*. Journal of Public Administration Research and Theory, 30(4), 596-618. <https://academic.oup.com/jpart/article/30/4/596/5820196?login=false>
- Jara, L. (2021). *Burocracia y comportamiento organizacional en las oficinas administrativas de la municipalidad dristrito de Santa Rosa, Lima 2021*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105742/Jara_MLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jimenez, R., Campos, P., & Vargas, J. (2018). *Teorias clasicas de las organizaciones y el Gung Ho*. Revista Vision de futuo, 22(1), 1-58. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082018000100001&script=sci_abstract
- Laoyza, M., Ccoñislla, N., Carrera, M., & Valderrama, F. (2023). *Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 2581-2603. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513
- Lopez, J. (2020). *Las teorías científica, clasica y de relaciones humanas de la Administracion: Una prespectiva historica*. Revista prespectiva historica, 1(1), 1-36. <https://acortar.link/Ru2eqk>
- Malo, H. (1981). *Perspectivas en la Teoria general de sistemas*. Revista de Azuay, 1(1), 1-166. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/39768>
- Meléndez-Rojas, R. (2021). *Los gobiernos locales de Costa Rica, el comportamiento organizacional y el enfoque de las capacidades del desarrollo humano*. Dissertare, 6(1), 1-20. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3376>
- Mercedes, M. (2019). *The University State of Milagro (UNEMI) seen from the approach of the classical theory of the administration*. Revista pedagógica de la Universidad de cienfuegos, 15(66), 1-6. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-59.pdf>
- Muzzopappa, M., & Nazar, M. (2021). *Los organismos de inteligencia en Argentina, miradas desde los archivos a una burocracia secreta*. Revista Memoria academica, 11(22), 1-8. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.12757/pr.12757.pdf
- Oseda, D., Durán , A., Angoma, M., Oseda, M., & Roque, E. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano por competencia en una municipalidad de Lima*. Revista Científica de Ciencias de la Salud, 1(1), 46-56. <https://poi.upla.edu.pe/index.php/fccss/article/view/35>

- Otero, A. (2018). *Enfoques de Investigación. Colombia*: Universidad del atlantico.
https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Otero, J., & Yamunaque, D. (2023). *Liderazgo y comportamiento organizacional en Coopac Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana,2022*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120967/Otero_RCJ-Yamunaque_YDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Padilla, J., & Gonzales, J. (2020). *Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfaccion laboral en empleados del sector hotelero de zacatecas*. Revista Estudios y perspectivas en turismo, 29(2), 1-56.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17322020000200605&script=sci_arttext
- Pinheiro, B., & Martins, I. (2020). *Papel de Burocracia de informacion*. Revista Ciencia de informacion e informacion, 11(1), 1-35.
<https://www.revistas.usp.br/incid/article/view/149655>
- Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa*. Cali-Colombia: Institución Universitaria Antonio José Camacho.
<https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Queirolo, G. (2019). *Mujeres y varones entran a las oficinas, trabajo, genero y clase en el sector Burocratico*. Revista Historia, 9(1), 1-34.
<http://historia396.cl/index.php/historia396/article/view/328>
- Ramírez, R., Ruiz, C., Gonzáles , J., Terán , N., Cáceres, J., & Palomino, P. (2021). *Clima organizacional en los gobiernos locales*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(1), 1198-1208.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Ramirez, S. (2014). *Teoria general de sistemas de Ludwing von Bertalanffy*. Revista en la Investigacion, 1(1), 1-34.

https://ru.ceiich.unam.mx/bitstream/123456789/3418/1/Perspectivas_en_las_teorias_de_sistemas_Cap1_Teoria_general_de_sistemas_de_Ludwig.pdf

Ramos, M. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educacion en Valores, 1(25), 1-88. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima_organizaciona_l_presente_en_una_empresa_de_servicio.pdf#page=9

Ravilla, M., & Salome, N. (2021). *Burocracia y satisfaccion en los usuarios de la Universidad Peruana, Los Andes 2019*. Huancayo: Universidad Peruana los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2647/T037_41420858_T%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rendon, S. (2021). *La burocracia en el proceso de ordenamiento territorial en el Perú*. Revista bibliografica de Geografia y ciencias sociales Universitat de Barcelona, 16(1325), 1-21. <https://revistes.ub.edu/index.php/b3w/article/view/34387/39934>

Risianti, D., Jaya, G., & Fathurrochman, I. (2020). *Organizational behavior management through group counseling discussions as a radicalism preventive effort*. Jurnal Konseling dan Pendidikan, 8(1), 23-31. <https://server.iicet.org/jkp/index.php/jkp/article/view/399>

Rohim, A., & Budhiasa, I. (2019). *Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance*. Journal of Management Development, 38(7), 538-560. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99429944/jmd-07-2018-019020230305-1-w6p1ol-libre.pdf?1677998814=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DOrganizational_culture_as_moderator_in_t.pdf&Expires=1692815681&Signature=AKuZ5VQnobUqHUqQbT0zjyD~jA3q

Ruijter, E., Détienne, F., Baker, M., Groff, J., & Meijer, A. (2020). *The politics of open government data: Understanding organizational responses to pressure for*

more transparency. The American review of public administration, 50(3), 260-274. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0275074019888065>

Santistevan, M. (2016). *La teoría organizacional, análisis de sus enfoques en una administración pública y su diferencia en una administración privada*. Revista ciencia política y Administración pública, 14(25), 127-143. <https://www.redalyc.org/pdf/960/96049292007.pdf>

Silva, P., Rocha, B., & Oliveira, A. (2020). *A posición anarquista en los debates sobre privatización, burocracia y meritocracia*. Revista estudios libertarios, 2(5), 1-34. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/13332>

Soto, M., Jimenez, S., & Jacobo, C. (2020). *El liderazgo, una visión desde las teorías organizacionales*. Revista Scielo, 10(3), 1-18. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/463/545>

Tolosa, C. (2020). *La invalidez de los reglamentos, en particular el efecto invalidante de los vicios de procedimiento*. Revista de Administración pública, 1(1), 21-42. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7238480.pdf>

Tongo, M. (2018). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad Provincial de Rioja - Región San Martín*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/721/Tongo%20Vasquez%2c%20Max%20Jackson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trinidad, M., & Vasquez, M. (2020). *La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales, nacimiento, crecimiento y madurez*. Revista San Gregorio, 1(1), 1-12. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n40/2528-7907-rsan-40-00145.pdf>

Urteaga, E. (2010). *La teoría de sistemas de Niklas Luhmann*. Revista Internacional de filosofía, 1(1), 301-317. <https://revistas.uma.es/index.php/contrastes/article/view/1341/1292>

- Yañez, J. (2022). *Burocracia e inversion publica durante el primer desarrollo del turismo*. Revista Perfiles Economicos, 1(12), 1-97.
<http://perfiles.uv.cl/index.php/Perfiles/article/view/3335/3215>
- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). *Procedimiento para el análisis de la rotación del personal*. Revista de investigacion en ciencias sociales y humanidades, 8(1), 1-29.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n1/2414-8938-academo-8-01-29.pdf>
- Zea, D. (2020). *Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participacion comunitaria*. Revista de ciencias sociales y humanas, 2(1), 1-39.
<http://www.acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/67>
- Zurita, E., & Castrejon, C. (2022). *Burocracia como forma de gestión organizacional considerando el discurso millenials: reflexión teórica*. Trama, 11(1), 160-181.
<https://revistas.tec.ac.cr/index.php/trama/article/view/6404/6174>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
BUROCRACIA	La burocracia es la organización eficiente por excelencia, la organización llamada a resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad y, por extensión de las empresas (Lopez, 2020).	La burocracia se desarrollará en Carácter formal y reglamentos, División de trabajo, Jerarquía de la autoridad, Meritocracia.	Carácter formal de las normas y reglamentos	-Normas -Reglas - Cumplimiento del manual de funciones	Ordinal
			División de trabajo	-Manual de procedimientos Administrativos -Organigrama - Funciones organizadas	
			Jerarquía de la autoridad	-Organizaciones -Principio de Jerarquía -Estatuto actualizado	
			Meritocracia	-Selección de personal -Competencia técnica	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	El comportamiento organizacional es la especialidad que se centra en el estudio de estas pautas con el objetivo de optimizar el rendimiento de una empresa. Consiste en estudiar cómo se comportan los miembros de una organización y cuáles son las consecuencias de estas conductas sobre la organización (Columba y otros, 2020).	El comportamiento organizacional se desarrollará en comportamiento individual, rotación personal y ausentismo de personal.	Comportamiento Individual	-Actitud -Satisfacción -Estados de animo -Lealtad	Ordinal
			Rotación personal	-Movimiento de ingreso -Movimiento de egreso -Tomar acciones efectivas	
			Ausentismo de personal	-Contrato de trabajo -Vacaciones -Licencia por maternidad -Permisos por estudios	

Anexo 2. Instrumentos de recojo de información

Cuestionario de la Burocracia en un cabildo de Abancay,2023.

(Ravilla & Salome, 2021)

Objetivo: Determinar la Burocracia en un cabildo de Abancay,2023

Instrucciones: Estimado participante reciba mis cordiales saludos y a la vez se le brinda una serie de interrogantes, que debe responder con la mayor sinceridad posible y según sea su criterio. Marque con un aspa (X) considerando su criterio.

N.º	Preguntas	Totalmente	Aceptable	Regular	Poco	Nada
Carácter formal de normas y reglamentos						
1	Las normas que rigen al cabildo son claras y objetivas, y de fácil entendimiento.					
2	El cabildo cuenta con plan estratégico institucional actualizado.					
3	El cabildo cuenta con políticas institucionales debidamente actualizadas.					
4	El cabildo cuenta con el manual de organizaciones y funciones.					
5	El cabildo cuenta con el reglamento de organizaciones y funciones debidamente actualizados.					
6	Las directivas internas del cabildo contribuyen a la agilización de los trámites documentarios.					
7	El personal administrativo del cabildo, organizaciones y funciones conoce el manual de la universidad.					
8	El personal administrativo, participa en el mejoramiento de las normas y reglamentos que rigen al cabildo.					
División de trabajo						
9	El cabildo posee un manual de procedimientos administrativos, de acuerdo a los servicios que brindan.					
10	El organigrama del cabildo, se encuentra debidamente estructurado, indicando de manera clara las áreas y sub áreas que cuenta.					
11	Las áreas de atención al usuario del cabildo se encuentran bien organizadas.					
12	El personal administrativo con el que cuenta el cabildo está debidamente capacitado para realizar las actividades					

	funcionales encomendadas.					
Jerarquía de la autoridad						
13	Los colaboradores administrativos del cabildo se encuentran debidamente organizados con el objetivo de agilizar los servicios a los usuarios.					
14	Las autoridades que administran el cabildo, mantienen una comunicación fluida.					
15	Las distintas áreas del cabildo, cumplen sus funciones alineadas con los ejes estratégicos.					
16	El estatuto del cabildo es actualizado por lo menos cada 5 años.					
Meritocracia						
17	Los puestos administrativos del cabildo son copados con personal que han participado en una selección por concurso.					
18	Los directivos del cabildo reúnen las competencias necesarias para dichos cargos					
19	El cabildo selecciona a sus directivos, en función a sus méritos académicos					
20	Los directivos del cabildo son elegidos de acuerdo a los años de servicio que prestan a la universidad.					

**Cuestionario del comportamiento Organizacional en un cabildo de
Abancay,2023.**

(Otero & Yamunaque, 2023)

Objetivo: Determinar el comportamiento Organizacional en un cabildo de Abancay,2023.

Instrucciones: Estimado participante reciba mis cordiales saludos y a la vez se le brinda una serie de interrogantes, que debe responder con la mayor sinceridad posible y según sea su criterio. Marque con un aspa (X) considerando su criterio

N.º	Dimensiones/ Indicadores	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
Comportamiento individual						
1	Demuestro una conducta adecuada en el trato con mis compañeros					
2	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato					
3	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador					
4	El desempeño laboral de los colaboradores permite cumplir los objetivos que la institución espera alcanzar					
5	Demuestro interés por mejorar mi trabajo					
6	Demuestro que mis situaciones personales no influyan de manera negativa en mi desempeño laboral.					
7	Manejo y respeto de manera confiable las normas, principios y valores de la empresa					
8	Soy responsable del cuidado de la información de nuestros socios					
Rotación de personal						
9	La empresa brinda oportunidades, lo cual incrementa el deseo de permanecer en la organización.					

10	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
11	Cuando se trabaja horas extras se respetan horarios señalados					
12	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables para el logro y cumplimiento de los objetivos					
13	Manifiesta y se identifica con su equipo de trabajo					
14	Coopera con sus compañeros compartiendo conocimientos y experiencias					
Ausentismo del personal						
15	El líder utiliza medidas o reglas que ayudan a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo					
16	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas					
17	La empresa cumple con otorgar el periodo vacacional a los colaboradores.					
18	La empresa respeta y da prioridad al derecho de licencia por maternidad					
19	La empresa ayuda a los colaboradores al crecimiento profesional					
20	La empresa te capacita en el tema de cultura organizacional y habilidades blandas					

Anexo 3. Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay 2023”

Investigador: Roman Vera Darcy Junior

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus sede Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del cabildo de Abancay.

A fin de conocer la percepción sobre la burocracia en los procesos administrativos por parte de los colaboradores del cabildo en mención.

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá información y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo del Cabildo de Abancay. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



4. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Burocracia	Carácter formal de las normas y reglamentos	Para López (2020), manifiesta que la estructura burocrática se basa en normativas y ordenamientos establecidos de carácter lícito, en el tema actual de la administración: le dan un perfil ordenado, estable y permanente en el tiempo de sus organizaciones.
	División de trabajo	Para López (2020), manifiesta que consiste en la división de las diversas tareas que constituyen el proceso productivo de un bien o servicio, división que se efectúa entre un grupo determinado de personas, es decir es el origen de la especialización del trabajo. Mide el cumplimiento del manual de procedimientos y el organigrama
	Jerarquía de la autoridad	Para López (2020), señalan que es la autoridad la que porta al poder dentro de cualquier entidad, es decir la burocracia constituye los cargos acordes al principio jerárquico, es decir que los cargos inferiores están bajo la vigilancia de un superior
	Meritocracia	Para López (2020), explica que la burocracia selecciona a las personas por el mérito y las facultades técnicas, y no en conveniencias e intereses personales, es decir la inclusión, se efectúa a través de la evaluación y clasificación acorde a lo requerido por la organización y no por méritos particulares.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Burocracia de un Cabildo de Abancay, elaborado por Román Vera Darcy Junior 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: **Carácter formal de normas y reglamentos**

Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento de las normas y reglas establecidas en el cabildo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas	Las normas que rigen al cabildo son claras y objetivas, y de fácil entendimiento.	4	4	4	
	El cabildo cuenta con plan estratégico institucional actualizado.	4	4	3	
Reglas	El cabildo cuenta con políticas institucionales debidamente actualizadas.	3	4	4	
	El cabildo cuenta con el manual de organizaciones y funciones.	4	4	4	
	El cabildo cuenta con el reglamento de organizaciones y funciones debidamente actualizados.	3	3	4	
Cumplimiento del manual de funciones	Las directivas internas del cabildo contribuyen a la agilización de los trámites documentarios.	4	4	4	
	El personal administrativo del cabildo, conoce el manual de organizaciones y funciones de la universidad.	3	4	4	
	El personal administrativo, participa en el mejoramiento de las normas y reglamentos que rigen al cabildo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: División del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento del manual de procedimientos y el organigrama del cabildo de Abancay.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos Administrativos	El cabildo posee un manual de procedimientos administrativos, de acuerdo a los servicios que brindan.	4	4	4	
Organigrama	El organigrama del cabildo, se encuentra debidamente estructurado, indicando de manera clara las áreas y sub áreas que cuenta.	3	4	4	
Funciones organizadas	Las áreas de atención al usuario del cabildo se encuentran bien organizadas.	4	4	4	
	El personal administrativo con el que cuenta el cabildo está debidamente capacitado para realizar las actividades funcionales encomendadas.	4	3	4	

- Tercera dimensión: **Jerarquía de la autoridad**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el principio de jerarquía y la organización del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	Los colaboradores administrativos del cabildo se encuentran debidamente organizados con el objetivo de agilizar los servicios a los usuarios.	3	3	4	
	Las autoridades que administran el cabildo, mantienen una comunicación fluida.	4	4	4	
Principio de jerarquía	Las distintas áreas del cabildo, cumplen sus funciones alineadas con los ejes estratégicos.	4	3	4	
Estatuto actualizado	El estatuto del cabildo es actualizado por lo menos cada 5 años.	4	4	4	



- Cuarta dimensión: **Meritocracia**
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la selección del personal y la competencia técnica del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección del personal.	Los puestos administrativos del cabildo son copados con personal que han participado en una selección por concurso.	4	4	4	
	Los directivos del cabildo reúnen las competencias necesarias para dichos cargos.	4	3	3	
Competencia técnica	El cabildo selecciona a sus directivos, en función a sus méritos académicos.	3	4	4	
Experiencia	Los directivos del cabildo son elegidos de acuerdo a los años de servicio que prestan a la universidad.	4	4	4	



Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior
DNI: 43978050

Firma del evaluador



Validez del cuestionario de comportamiento organizacional

1. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	cuestionario de comportamiento organizacional
Autora:	Román Vera Darcy Junior
Procedencia:	Estudiante de la Universidad Nacional César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximado
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de un Cabildo de Abancay
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

2. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comportamiento organizacional	Comportamiento Individual	Según Columba et al., (2020) es la actitud que tiene el colaborador con sus funciones, expresando satisfacción y estados de ánimo adecuado para su área laboral, así como lealtad para la organización.
	Rotación personal	Según Columba et al., (2020) permite conocer los movimientos de ingresos y egreso, así como cambio de funciones reflejando una toma de decisiones efectivas.
	Ausentismo de personal	Según Columba et al., (2020) son colaboradores que no llegan al trabajo por motivos de vacaciones, permisos por estudios, por licencia y/o incumplimiento del contrato de trabajo.

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Burocracia de un Cabildo de Abancay, elaborado por Román Vera Darcy Junior 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 Comportamiento organizacional

Primera dimensión: **Comportamiento individual**

Objetivos de la Dimensión: Conocer el comportamiento individual en el cabildo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	Demuestro una conducta adecuada en el trato con mis compañeros	4	4	4	
	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato	4	4	3	
Satisfacción	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador	3	4	4	
	El desempeño laboral de los colaboradores permite cumplir los objetivos que la institución espera alcanzar	4	4	4	
	Demuestro interés por mejorar mi trabajo	3	3	4	
Estados de animo	Demuestro que mis situaciones personales no influyan de manera negativa en mi desempeño laboral.	4	4	4	
Lealtad	Manejo y respeto de manera confiable las normas, principios y valores de la empresa	3	4	4	
	Soy responsable del cuidado de la información de nuestros socios	4	4	4	



- Segunda dimensión: Rotación del personal
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento del manual de procedimientos y el organigrama del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Movimiento de ingreso	La empresa brinda oportunidades, lo cual incrementa el deseo de permanecer en la organización.	4	4	4	
	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	
Movimiento de egreso	Cuando se trabaja horas extras se respetan horarios señalados	3	4	4	
	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables para el logro y cumplimiento de los objetivos	4	4	4	
Tomar	Manifiesta y se identifica con su equipo de trabajo	4	4	4	
	Coopera con sus compañeros compartiendo conocimientos y experiencias	4	3	4	



- Tercera dimensión: Ausentismo del personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el ausentismo del personal en un cabildo de Abancay.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrato de trabajo	El líder utiliza medidas o reglas que ayudan a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo	3	3	4	
	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas	4	4	4	
Vacaciones	La empresa cumple con otorgar el periodo vacacional a los colaboradores.	4	3	4	
	La empresa respeta y da prioridad al derecho de licencia por maternidad				
Licencia por maternidad	La empresa ayuda a los colaboradores al crecimiento profesional				



Permisos por estudios	La empresa te capacita en el tema de cultura organizacional y habilidades blandas	4	4	4	
-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior
DNI: 43978959

Firma del evaluador



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay 2023". 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Xandder Luis Adrianzen Centeno
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Gestión (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración y marketing
Institución donde labora:	Universidad César 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 de burocracia
Autora:	Román Vera Darcy Junior
Procedencia:	Estudiante de la Universidad Nacional César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximado
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de un Cabildo de Abancay
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Burocracia	Carácter formal de las normas y reglamentos	Para López (2020), manifiesta que la estructura burocrática se basa en normativas y ordenamientos establecidos de carácter lícito, en el tema actual de la administración; le dan un perfil ordenado, estable y permanente en el tiempo de sus organizaciones.
	División de trabajo	Para López (2020), manifiesta que consiste en la división de las diversas tareas que constituyen el proceso productivo de un bien o servicio, división que se efectúa entre un grupo determinado de personas, es decir es el origen de la especialización del trabajo. Mide el cumplimiento del manual de procedimientos y el organigrama
	Jerarquía de la autoridad	Para López (2020), señalan que es la autoridad la que porta al poder dentro de cualquier entidad, es decir la burocracia constituye los cargos acordes al principio jerárquico, es decir que los cargos inferiores están bajo la vigilancia de un superior
	Meritocracia	Para López (2020), explica que la burocracia selecciona a las personas por el mérito y las facultades técnicas, y no en conveniencias e intereses personales, es decir la inclusión, se efectúa a través de la evaluación y clasificación acorde a lo requerido por la organización y no por méritos particulares.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Burocracia de un Cabildo de Abancay, elaborado por Román Vera Darcy Junior 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: **Carácter formal de normas y reglamentos**

Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento de las normas y reglas establecidas en el cabildo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas	Las normas que rigen al cabildo son claras y objetivas, y de fácil entendimiento.	4	4	4	
	El cabildo cuenta con plan estratégico institucional actualizado.	4	4	4	
Reglas	El cabildo cuenta con políticas institucionales debidamente actualizadas.	4	4	4	
	El cabildo cuenta con el manual de organizaciones y funciones.	4	4	4	
	El cabildo cuenta con el reglamento de organizaciones y funciones debidamente actualizados.	3	4	4	
Cumplimiento del manual de funciones	Las directivas internas del cabildo contribuyen a la agilización de los trámites documentarios.	4	4	4	
	El personal administrativo del cabildo, conoce el manual de organizaciones y funciones de la universidad.	4	4	4	
	El personal administrativo, participa en el mejoramiento de las normas y reglamentos que rigen al cabildo.	4	4	4	



- Segunda dimensión: División del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento del manual de procedimientos y el organigrama del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos Administrativos	El cabildo posee un manual de procedimientos administrativos, de acuerdo a los servicios que brindan.	4	4	4	
Organigrama	El organigrama del cabildo, se encuentra debidamente estructurado, indicando de manera clara las áreas y sub áreas que cuenta.	4	4	4	
Funciones organizadas	Las áreas de atención al usuario del cabildo se encuentran bien organizadas.	4	4	4	
	El personal administrativo con el que cuenta el cabildo está debidamente capacitado para realizar las actividades funcionales encomendadas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Jerarquía de la autoridad**
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el principio de jerarquía y la organización del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	Los colaboradores administrativos del cabildo se encuentran debidamente organizados con el objetivo de agilizar los servicios a los usuarios.	3	4	4	
	Las autoridades que administran el cabildo, mantienen una comunicación fluida.	4	4	4	
Principio de jerarquía	Las distintas áreas del cabildo, cumplen sus funciones alineadas con los ejes estratégicos.	4	4	4	
Estatuto actualizado	El estatuto del cabildo es actualizado por lo menos cada 5 años.	4	4	4	



- Cuarta dimensión: **Meritocracia**
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la selección del personal y la competencia técnica del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección del personal	Los puestos administrativos del cabildo son copados con personal que han participado en una selección por concurso.	4	4	4	
	Los directivos del cabildo reúnen las competencias necesarias para dichos cargos	4	4	4	
Competencia técnica	El cabildo selecciona a sus directivos, en función a sus méritos académicos	4	4	4	
Experiencia	Los directivos del cabildo son elegidos de acuerdo a los años de servicio que prestan a la universidad.	4	4	4	



Firma del validador
 Dr. Ximenes Luis Acostumay Contreras
 DNI: 40165110



Validez del cuestionario de comportamiento organizacional

1. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	cuestionario de comportamiento organizacional
Autora:	Román Vera Darcy Junior
Procedencia:	Estudiante de la Universidad Nacional César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximado
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de un Cabildo de Abancay
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

2. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comportamiento organizacional	Comportamiento Individual	Según Columba et al., (2020) es la actitud que tiene el colaborador con sus funciones, expresando satisfacción y estados de ánimo adecuado para su área laboral, así como lealtad por la organización.
	Rotación personal	Según Columba et al., (2020) permite conocer los movimientos de ingresos y egreso, así como cambio de funciones reflejando una toma de decisiones efectivas.
	Ausentismo de personal	Según Columba et al., (2020) son colaboradores que no llegan al trabajo por motivos de vacaciones, permisos por estudios, por licencia y/o incumplimiento del contrato de trabajo.

3. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Burocracia de un Cabildo de Abancay, elaborado por Román Vera Darcy Junior 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 Comportamiento organizacional
Primera dimensión: Comportamiento individual

Objetivos de la Dimensión: Conocer el comportamiento individual en el cabildo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	Demuestro una conducta adecuada en el trato con mis compañeros	4	4	4	
	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato	4	4	4	
Satisfacción	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador	3	4	4	
	El desempeño laboral de los colaboradores permite cumplir los objetivos que la institución espera alcanzar	4	4	4	
	Demuestro interés por mejorar mi trabajo.	4	3	4	Falta el punto al final de la oración.
Estados de ánimo	Demuestro que mis situaciones personales no influyan de manera negativa en mi desempeño laboral.	4	4	4	
Lealtad	Manejo y respeto de manera confiable las normas, principios y valores de la empresa	3	4	4	Falta el punto al final de la oración.
	Soy responsable del cuidado de la información de nuestros socios	4	4	4	

Segunda dimensión: Rotación del personal

- Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento del manual de procedimientos y el organigrama del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Movimiento de ingreso	La empresa brinda oportunidades, lo cual incrementa el deseo de permanecer en la organización.	4	4	4	
	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	
Movimiento de egreso	Cuando se trabaja horas extras se respetan horarios señalados	4	4	4	



	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables para el logro y cumplimiento de los objetivos	4	4	4	
Tomar	Manifiesta y se identifica con su equipo de trabajo	4	4	4	
	Coopera con sus compañeros compartiendo conocimientos y experiencias	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Ausentismo del personal**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el ausentismo del personal en un cabildo de Abancay.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrato de trabajo	El líder utiliza medidas o reglas que ayudan a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo	4	3	4	
	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas	4	4	4	
Vacaciones	La empresa cumple con otorgar el periodo vacacional a los colaboradores	4	4	4	
	La empresa respeta y da prioridad al derecho de licencia por maternidad	4	4	4	
Licencia por maternidad	La empresa ayuda a los colaboradores al crecimiento profesional	4	4	4	
Permisos por estudios	La empresa te capacita en el tema de cultura organizacional y habilidades blandas	4	4	4	



Firma del validador
Mg. XAUDECE LUIS AROLDINZEN CORTIERS
DNI: 40166110

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay 2023". 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Castro Mori, Karen Olinda
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Gestión (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración y marketing
Institución donde labora:	Universidad César 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 de burocracia
Autora:	Román Vera Dercy Junior
Procedencia:	Estudiante de la Universidad Nacional César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximado
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de un Cabildo de Abancay
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Burocracia	Carácter formal de las normas y reglamentos	Para López (2020), manifiesta que la estructura burocrática se basa en normativas y ordenamientos establecidos de carácter lícito, en el tema actual de la administración; le dan un perfil ordenado, estable y permanente en el tiempo de sus organizaciones.
	División de trabajo	Para López (2020), manifiesta que consiste en la división de las diversas tareas que constituyen el proceso productivo de un bien o servicio, división que se efectúa entre un grupo determinado de personas, es decir es el origen de la especialización del trabajo. Mide el cumplimiento del manual de procedimientos y el organograma.
	Jerarquía de la autoridad	Para López (2020), señalan que es la autoridad la que porta al poder dentro de cualquier entidad, es decir la burocracia constituye los cargos acordes al principio jerárquico, es decir que los cargos inferiores están bajo la vigilancia de un superior.
	Meritocracia	Para López (2020), explica que la burocracia selecciona a las personas por el mérito y las facultades técnicas, y no en conveniencias e intereses personales, es decir la inclusión, se efectúa a través de la evaluación y clasificación acorde a lo requerido por la organización y no por méritos particulares.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Burocracia de un Cabildo de Abancay, elaborado por Román Vera Darcy Junior 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: **Carácter formal de normas y reglamentos**

Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento de las normas y reglas establecidas en el cabildo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas	Las normas que rigen al cabildo son claras y objetivas, y de fácil entendimiento.	4	4	4	
	El cabildo cuenta con plan estratégico institucional actualizado.	4	4	4	
Reglas	El cabildo cuenta con políticas institucionales debidamente actualizadas.	4	4	4	
	El cabildo cuenta con el manual de organizaciones y funciones.	4	4	4	
	El cabildo cuenta con el reglamento de organizaciones y funciones debidamente actualizados.	3	4	4	
Cumplimiento del manual de funciones	Las directivas internas del cabildo contribuyen a la agilización de los trámites documentarios.	4	4	4	
	El personal administrativo del cabildo, conoce el manual de organizaciones y funciones de la universidad.	4	4	4	
	El personal administrativo, participa en el mejoramiento de las normas y reglamentos que rigen al cabildo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: División del trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento del manual de procedimientos y el organigrama del cabildo de Abancay.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manual de procedimientos Administrativos	El cabildo posee un manual de procedimientos administrativos, de acuerdo a los servicios que brindan.	4	4	4	
Organigrama	El organigrama del cabildo, se encuentra debidamente estructurado, indicando de manera clara las áreas y sub áreas que cuenta.	4	4	4	
Funciones organizadas	Las áreas de atención al usuario del cabildo se encuentran bien organizadas.	4	4	4	
	El personal administrativo con el que cuenta el cabildo está debidamente capacitado para realizar las actividades funcionales encomendadas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Jerarquía de la autoridad
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el principio de jerarquía y la organización del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	Los colaboradores administrativos del cabildo se encuentran debidamente organizados con el objetivo de agilizar los servicios a los usuarios.	3	4	4	
	Las autoridades que administran el cabildo, mantienen una comunicación fluida.	4	4	4	
Principio de jerarquía	Las distintas áreas del cabildo, cumplen sus funciones alineadas con los ejes estratégicos.	4	4	4	
Estatuto actualizado	El estatuto del cabildo es actualizado por lo menos cada 5 años.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Meritocracia**
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la selección del personal y la competencia técnica del cabildo de Abancay.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Selección del personal	Los puestos administrativos del cabildo son copados con personal que han participado en una selección por concurso.	4	4	4	
	Los directivos del cabildo reúnen las competencias necesarias para dichos cargos	4	4	4	
Competencia técnica	El cabildo selecciona a sus directivos, en función a sus méritos académicos	4	4	4	
Experiencia	Los directivos del cabildo son elegidos de acuerdo a los años de servicio que prestan a la universidad.	4	4	4	



Karim Glinda Castro Ilori
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y
 GOBIERNO LOCAL
 Reg. C.A.S.U. N° 409
 DNI N° 8481788

Validez del cuestionario de comportamiento organizacional
1. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	cuestionario de comportamiento organizacional
Autora:	Román Vera Darcy Junior
Procedencia:	Estudiante de la Universidad Nacional César Vallejo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximado
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de un Cabildo de Abancay
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

2. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Comportamiento organizacional	Comportamiento Individual	Según Columba et al., (2020) es la actitud que tiene el colaborador con sus funciones, expresando satisfacción y estados de ánimo adecuado para su área laboral, así como lealtad para la organización.
	Rotación personal	Según Columba et al., (2020) permite conocer los movimientos de ingresos y egreso, así como cambio de funciones reflejando una toma de decisiones efectivas.
	Ausentismo de personal	Según Columba et al., (2020) son colaboradores que no llegan al trabajo por motivos de vacaciones, permisos por estudios, por licencia y/o incumplimiento del contrato de trabajo.

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Burocracia de un Cabildo de Abancay, elaborado por Román Vera Darcy Junior 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 Comportamiento organizacional
Primera dimensión: Comportamiento individual

Objetivos de la Dimensión: Conocer el comportamiento individual en el cabildo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	Demuestro una conducta adecuada en el trato con mis compañeros	4	4	4	
	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato	4	4	4	
Satisfacción	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador	3	4	4	
	El desempeño laboral de los colaboradores permite cumplir los objetivos que la institución espera alcanzar	4	4	4	
	Demuestro interés por mejorar mi trabajo.	4	3	4	Falta el punto al final de la oración.
Estados de animo	Demuestro que mis situaciones personales no influyan de manera negativa en mi desempeño laboral.	4	4	4	
Lealtad	Manejo y respeto de manera confiable las normas, principios y valores de la empresa	3	4	4	Falta el punto al final de la oración
	Soy responsable del cuidado de la información de nuestros socios	4	4	4	

Segunda dimensión: Rotación del personal

- Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento del manual de procedimientos y el organigrama del cabildo de Abancay.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Movimiento de ingreso	La empresa brinda oportunidades, lo cual incrementa el deseo de permanecer en la organización.	4	4	4	
	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	
Movimiento de egreso	Cuando se trabaja horas extras se respetan horarios señalados	4	4	4	



	Estoy dispuesto a trabajar días no laborables para el logro y cumplimiento de los objetivos	4	4	4	
Tomar	Manifiesta y se identifica con su equipo de trabajo	4	4	4	
	Coopera con sus compañeros compartiendo conocimientos y experiencias	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Ausentismo del personal**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el ausentismo del personal en un cabildo de Abancay.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contrato de trabajo	El líder utiliza medidas o reglas que ayudan a evitar problemas con respecto a la ausencia de su trabajo	4	3	4	
	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas	4	4	4	
Vacaciones	La empresa cumple con otorgar el periodo vacacional a los colaboradores.	4	4	4	
	La empresa respeta y da prioridad al derecho de licencia por maternidad	4	4	4	
Licencia por maternidad	La empresa ayuda a los colaboradores al crecimiento profesional	4	4	4	
Permisos por estudios	La empresa te capacita en el tema de cultura organizacional y habilidades blandas	4	4	4	



Karen Glinda Castro Mori
 DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y
 ADMINISTRACIÓN
 REG. C.A.S. N° 409
 DNI N° 8807288

Anexo 5. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?;</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?, ¿Cuál es la relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?, ¿Cuál es la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023;</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar la relación entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, establecer la relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023,</p>	<p>HIPOTESIS: Existe relación entre burocracia en los procesos administrativos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023; HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre dimensión carácter formal de las normas, reglamentos y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Existe relación entre dimensión división al trabajo y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Existe relación entre Jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Existe relación entre dimensión</p>	<p>VARIABLE 1: BUROCRACIA</p> <p>VARIABLE 2: COMPORTEMIENTO ORGANIZACIONAL</p>	Carácter formal de las normas y reglamentos	-Normas -Reglas -Cumplimiento del manual de funciones	<p>TIPO: Básica ENFOQUE: Cuantitativo NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental POBLACIÓN: 22 colaboradores de un cabildo de Abancay. MUESTRA: 22 colaboradores un cabildo de Abancay. MUESTREO: No probabilístico INSTRUMENTOS: - Cuestionario de Burocracia -Cuestionario de comportamiento organizacional</p>
				División de trabajo	-Manual de procedimientos Administrativos -Organigrama - Funciones organizadas	
				Jerarquía de la autoridad	-Organizaciones -Principio de Jerarquía -Estatuto actualizado	
				Meritocracia	-Selección de personal -Competencia técnica	
				Comportamiento Individual	-Actitud -Satisfacción -Estados de animo -Lealtad	
				Rotación de personal	-Movimiento de ingreso -Movimiento de egreso -Tomar acciones efectivas	
				Ausentismo de personal	-Contrato de trabajo -Vacaciones -Licencia por maternidad -Permisos por estudios	

<p>relación entre dimensión Jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?, ¿Cuál es la relación entre dimensión meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023?.</p>	<p>un cabildo de Abancay, 2023, Identificar la relación entre dimensión jerarquía de la autoridad y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023, Diagnosticar la relación entre dimensión meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023.</p>	<p>meritocracia y el comportamiento organizacional en un cabildo de Abancay, 2023,</p>				
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--