



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**INCIDENCIA DEL DESARROLLO  
ORGANIZACIONAL EN LA GOBERNABILIDAD  
DEMOCRÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE CHONGOS BAJO, CHUPACA, 2017.**

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

**Autor:**

**Bach. Rivera Medrano José Luis**

**Asesor:**

**Mg. Villanueva Calderón Juan Amílcar**

**Línea de Investigación:  
Gerencia y Políticas Públicas**

**Pimentel – Perú  
2019**

**INCIDENCIA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA  
GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE CHONGOS BAJO, CHUPACA, 2017.**

**APROBACIÓN DE LA TESIS**

---

**Mag. Hernández Terán Saúl**  
**Asesor Metodológico**

---

**Mag. Villanueva Calderón Juan Amílcar**  
**Asesor Especialista:**

---

**Mag. Villanueva Calderón Juan Amílcar**  
**Presidente del Jurado:**

---

**Mag. Reyes Reyes Carla Angélica**  
**Secretario(a) del Jurado:**

---

**Mag. Failoc Piscocoya Dante Roberto**  
**Vocal / Asesor del Jurado:**

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO: .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	x
1.1. Realidad Problemática .....	11
1.2. Trabajos previos .....	224
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	16
1.4. Formulación del problema .....	22
1.5. Justificación e importancia del estudio .....	23
1.6. Hipótesis .....	24
1.7. Objetivos .....	24
CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS .....	26
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	277
2.2. Población y muestra .....	27
2.3. Variables, Operacionalización .....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	32
2.5. Procedimientos para la recolección de datos .....	33
2.6. Aspectos Éticos .....	34
2.7. Criterios de Rigor científico .....	34
CAPÍTULO III: RESULTADOS .....	35
3.1. Tablas y figuras .....	37
3.2. Discusión de resultados .....	55
3.3. Aporte científico .....	59
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	61
4.1. Conclusiones .....	62
4.2. Recomendaciones .....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	64
ANEXOS .....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La municipalidad cuenta con un Plan Operativo Anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades .....	37
Tabla 2. Porcentaje de proyectos realizados conforme a lo planificado .....	38
Tabla 3. Existe una iniciativa o un Plan para el ordenamiento y desarrollo del territorio	39
Tabla 4. Existe una unidad técnica para implementar el Plan de Ordenamiento Territorial	40
Tabla 5. Promedio de años de estudio del personal de la municipalidad .....	41
Tabla 6. Promedio de años de experiencia del personal de la municipalidad .....	42
Tabla 7. Porcentaje del personal que ha sido capacitado en el período anterior .....	43
Tabla 8. Número de sistemas mecanizados implementados en la municipalidad .....	44
Tabla 9. Número de cuentas de correo electrónico institucionales en puestos de decisión de la municipalidad .....	45
Tabla 10. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal municipal .....	46
Tabla 11. Porcentaje en la cantidad de hombres y mujeres en puestos de jefatura .....	47
Tabla 12. Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social con personería jurídica en trámite .....	48
Tabla 13. Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social sin personería jurídica .....	49
Tabla 14. Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal .....	50
Tabla 15. Mecanismos que se aplican para promover la participación ciudadana .....	52
Tabla 16. Medios de difusión implementados para dar a conocer la normativa legal relacionada con el período en evaluación .....	53
Tabla 17. Existen y se aplican políticas municipales institucionalizadas dirigidas a: la Mujer, Niñez y Adolescencia, Tercera Edad y personas con Capacidades Especiales .....	54

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. La Municipalidad cuenta con un Plan Operativo Anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades.....	37
Gráfico 2. Porcentaje de proyectos realizados conforme a lo planificado .....	38
Gráfico 3. Existe una iniciativa o un Plan para el ordenamiento y desarrollo del territorio	39
Gráfico 4. Existe una unidad técnica para implementar el Plan de Ordenamiento Territorial .....	40
Gráfico 5. Promedio de años de estudio del personal de la municipalidad.....	41
Gráfico 6. Promedio de años de experiencia del personal de la municipalidad .....	42
Gráfico 7. Porcentaje del personal que ha sido capacitado en el período anterior .....	43
Gráfico 8. Número de sistemas mecanizados implementados en la municipalidad.....	44
Gráfico 9. Número de cuentas de correo electrónico institucionales en puestos de decisión de la municipalidad.....	45
Gráfico 10. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal municipal.....	46
Gráfico 11. Porcentaje en la cantidad de hombres y mujeres en puestos de jefatura.....	47
Gráfico 12. Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social con personería jurídica en trámite .....	48
Gráfico 13. Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social sin personería jurídica .....	49
Gráfico 14. Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal.....	51
Gráfico 15. Mecanismos que se aplican para promover la participación ciudadana.....	52
Gráfico 16. Medios de difusión implementados para dar a conocer la normativa legal relacionada con el período en evaluación.....	53
Gráfico 17. Existen y se aplican políticas municipales institucionalizadas dirigidas a: la Mujer, Niñez y Adolescencia, Tercera Edad y personas con Capacidades Especiales .....	54

## **DEDICATORIA**

A mis padres Emiliano y Jacinta, hermanos, Javier, Rolly Ronald, Yanina, por el amor y apoyo incondicional que me dan todos los días, quienes son el motor que me impulsan a seguir adelante y por el gusto de compartir este logro académico con ellos.

**José Luis.**

## **AGRADECIMIENTO:**

A Dios, fuente principal de sabiduría, que es la razón de ser y la fuerza que impulsa todas las acciones que van direccionados al bienestar de nuestra sociedad.

A la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN, Facultad de Ciencias empresariales, escuela de Administración Pública, por su orientación y asistencia técnica brindada durante mí permanecía en dicha casa superior de estudios permitiéndome mejorar y fortalecer mi formación profesional.

A las autoridades, funcionarios del distrito de Chongos Bajo, por brindar información valiosa para la presente investigación.

Al Mg. Saúl Hernández Terán, por su comprensión, exigencia, apoyo constante en el desarrollo de esta tesis, además en mi formación como investigador.

El autor.

## RESUMEN

El presente proyecto de Investigación: Incidencia del desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática en la Municipalidad Distrital De Chongos Bajo, Chupaca, 2017. El proyecto de investigación tiene como problema general: ¿De qué manera influye el desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017? Como objetivo general: Determinar el nivel de influencia del desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017. La hipótesis general es: El desarrollo organizacional municipal alcanzado influye significativamente en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017.

El tipo de investigación será básico, Descriptivo y Explicativo. Asimismo, el nivel de investigación a alcanzar es el descriptivo, haciendo uso de información cuantitativa. El diseño del estudio es longitudinal y explicativo.

En la investigación concluyo que: las municipalidades, desde la independencia han sido uno de los ejes del desarrollo del país y las localidades. Los Gobiernos Locales son entidades de organización territorial del Estado, promotores del desarrollo local, que posee tres elementos: territorio, población y organización. Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, cuya estructura, organización y funciones de los gobiernos locales responde a la visión de un Estado democrático, unitario, descentralizado y desconcentrado, ejerciendo sus competencias conforme al principio de subsidiariedad. Como puede apreciarse existe una estrecha relación entre la organización municipal con el entorno local. La organización municipal no es estática, está en movimiento, en desarrollo permanente, promoviendo el desarrollo de capacidades para poner en marcha las funciones y competencias formuladas en las normas, así como para hacer frente a las nuevas necesidades y demandas de la población local. De cuyo cumplimiento depende mucho la estabilidad y gobernabilidad del sistema político local. Siendo la participación ciudadana una estrategia de primer orden en el ejercicio del gobierno local.

**Palabras Clave:** Desarrollo organizacional, gobernabilidad democrática, participación ciudadana.

## ABSTRACT

This research project: Impact of organizational development in democratic governance in the District Municipality of Chongos Bajo, Chupaca, 2017. The research project has the overall problem: How influences organizational development in democratic governance of the Municipality District of Chongos Bajo, 2017? The general objective: To determine the level of influence of organizational development in democratic governance of the District Municipality of Chongos Bajo, 2017. The general hypothesis is: The municipal organizational development achieved significantly influences the democratic governance of the District Municipality of Chongos Bajo, 2017.

The type of research will be basic, descriptive and explanatory. Likewise, the level of research to be achieved is descriptive, making use of quantitative information. The design of the study is longitudinal and explanatory.

In the investigation, I conclude that: the municipalities, since independence have been one of the axes of the development of the country and the localities. The Local Governments are entities of territorial organization of the State, promoters of local development, which has three elements: territory, population and organization. Local governments enjoy political, economic and administrative autonomy in matters within its competence, the structure, organization and functions of local governments respond to the vision of a democratic, unitary, decentralized and decentralized, exercising its powers under the principle of subsidiarity. As can be seen, there is a close relationship between the municipal organization and the local environment. The municipal organization is not static; it is in movement, in permanent development, promoting the development of capacities to put in place the functions and competences formulated in the norms, as well as to face the new needs and demands of the local population. On whose fulfillment the stability and governability of the local political system depend very much. Citizen participation being a strategy of the first order in the exercise of local government.

**Keywords:** Organizational development, democratic governance, citizen participation.

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

#### 1.1.1. A Nivel Internacional

(Naser, Alejandra / Concha, 2011) El proceso de globalización ha conllevado a una mayor presencia de la competitividad, entre las organizaciones que buscan mejorar continuamente en un entorno globalizado, competitivo y evolutivo. De esta manera, todas las organizaciones están obligadas a vencer la resistencia al cambio y la búsqueda del equilibrio entre los objetivos organizacionales y personales de una organización. Este fenómeno, ha originado que las sociedades presenten, mayores y nuevas necesidades e intereses individuales, exigiendo a las organizaciones tener que reinventarse no solo en instalaciones, equipos, sino reconocer al factor humano como determinante para lograr los objetivos de una organización. Por lo tanto, se vuelve más importante profundizar los factores que determinan la motivación y rendimiento de las personas.

(Carlos & Perez, 2016) La globalización por ser parte de la descentralización a través de la modernización del Estado en las organizaciones y, en particular, en la búsqueda de una mejor asignación de responsabilidades y recursos que promuevan una eficaz e eficiente administración de los recursos públicos.

Ancira García (2003) señala: “La gobernabilidad democrática, es compleja su entender, con referirnos a la consolidación de la democracia en América Latina. Siempre hubo tensiones y coacciones como una constante amenaza para la gobernabilidad (...) con la siempre búsqueda de soluciones externas como internas que respalden el crecimiento, modernización y desarrollo social”.

#### 1.1.2. A Nivel Nacional

(Mirada, Gobierno, & Perú, n.d.) La preocupación que se da en las instituciones públicas como son las municipalidades distritales, es el falta de fortalecimiento del Desarrollo Organizacional (DO) entendida como factor de éxito dentro de las organizaciones, por su concepción, características y métodos, que deben adecuarse al tipo, objetivos y necesidades de cada organización en particular que sirvan para éstas, cumpliendo la misión y objetivos para los que fueron creadas.

Nuestro estudio ha considerado pertinente en tomar como referencia la Encuesta Nacional sobre Democracia en el Perú 2005(PNUD) donde concluyen que la democracia y política peruana son todavía una cosa de pocos.

Esta encuesta fue desarrollada por la Unidad del Informe de Desarrollo Humano del PNUD Perú (UIDH/PNUD-Perú) en los meses de noviembre - diciembre del 2005, distribuidas de manera que cada departamento, tanto en áreas urbanas y rurales del país, recojan los conocimientos, actitudes, prácticas y expectativas de la población nacional (PNUD: 2006).

**(Vargas Días, 2011)** El Perú ha seguido modelos de gestión pública que no tuvieron resultados, entendiendo como una reforma que tiene como pilar la descentralización política, económica y administrativa, que servirían como instrumentos para aumentar la eficiencia y gasto público, estableciendo ciertos criterios y restricciones fiscales para su mejor manejo.

Esto se aprecia en el Decreto Supremo de la Modernización de la Gestión Pública 2012-2016 (aprobada con D.S. N°109-2012-PCM), que establece como acción prioritaria la mejora en la calidad de los servicios, cambio en los procedimientos administrativos como: Simplificación administrativa, optimización de procesos y como fin supremo mejorar la atención al ciudadano.

**(Gobierno Abierto (Presidencia de Consejo de Ministros), n.d.)** Sin embargo, pese a estas políticas de modernización de la gestión pública se han venido implementando en el Perú, muchas reformas para la administración pública, como es el caso de la municipalidad distrital de distrito de Chongos Bajo, que no están cumpliendo sus funciones como municipalidad, que se corrobora por insatisfacción de los ciudadanos.

Como afirma Franco (1994: 48) que la gobernabilidad es un concepto que debe estar ligada siempre a la voluntad política de querer hacer algo y como saber hacer ese algo. Teniendo que ver con la capacidad de gobernar, diseñando y ejecutando políticas públicas dentro de la actividad gubernamental. En este sentido se debe avanzar hacia una gestión por resultados, facilitando el cierre de brechas en: calidad, cobertura y equidad, teniendo como fin supremo mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos, Por ello, la modernización de la gestión pública es una necesidad, como señala la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (D.S. N° 004-2013-PCM).

### 1.1.3. A Nivel Local

(Perú Gobierno Abierto, 2012) En el plano local tenemos a la Municipalidad distrital de Chongos Bajo, siendo uno de los 09 distritos de la Provincia de Chupaca, en ese marco, la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, tiene una organización encabezado por; 01 Alcalde, 01 Teniente Alcalde, 5 Regidores, 01 Gerente Municipal, 01 Sub gerente de obras, 01 sub gerencia de desarrollo económico y 01 medio ambiente, 01 área de presupuesto, 01 Sub gerencia de administración tributaria, 01 sub gerencia de desarrollo social y 01 DEMUNA, 01 Unidad de logística y 01 Abastecimiento, 01 Jefe de Registro Civil, 01 Área de Tesorería, 01 Asesor Legal, 01 secretaria y 01 unidad de Relaciones Públicas, etc.

Como Organizaciones sociales de base: Dos Comunidades Campesinas, que se rige por la Ley No. 24656 Ley General de Comunidades Campesinas y su estatuto interno. Dos Juntas vecinales de seguridad ciudadana conformada a partir del programa nacional de Seguridad Ciudadana, monitoreada por un área específica de la Municipalidad.

Las APAFAs son organizaciones estables de personas naturales que propician la participación de los padres de familia, tutores y apoderados en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa y los aprendizajes de los alumnos y servicios que brinda el centro educativo. Los Clubes Deportivos y Folclóricos están orientados básicamente a promover el deporte (fútbol) y las danzas costumbristas.

Instancias de concertación: Dos instancias de coordinación para la gestión: Uno, el Comité de Vigilancia para el Presupuesto Participativo, que se renueva anualmente en este proceso, Dos, el Consejo de Coordinación Local, instancia donde los representantes de la sociedad no han superado sus limitaciones referentes a su representatividad e institucionalización.

Como puede apreciarse la organización municipal en el distrito de Chongos Bajo trata de responder a los retos planteados por la L.O.M., así como la visión y los objetivos estratégicos planteados en el Plan de Desarrollo Concertado del distrito.

De lo expuesto anteriormente se puede apreciar que existe una estrecha relación entre la organización municipal con el entorno local. Entendiendo que la organización municipal no es estática, porque está en constante presencia de reformas, que deben promover el desarrollo de capacidades para poner en marcha las funciones y

competencias dentro de la organización, cuyo cumplimiento dependen de la estabilidad y gobernabilidad del sistema político local, para hacer frente a las nuevas necesidades y demandas de la población local.

Siendo la participación ciudadana organizada una estrategia en el ejercicio del gobierno local.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. En el contexto Internacional**

**Pilay (2013) en su Tesis “Estructura organizacional para la unidad administrativa del talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena año 2013- 2014”** sostiene que dentro de una estructura organizacional, el talento humano simboliza una herramienta básica y necesaria para mejorar la administración, alcanzando una mejora continua de su desempeño, en un ambiente laboral adecuado logrando objetivos institucionales. La estructura organizacional tiene diversos factores como: visión, misión, metas, estructura orgánica, funciones, con el objetivo de generar bienestar individual y colectivo dentro de la entidad pública. El componente primordial de una estructura organizacional es el perfil del puesto, que debe de encontrarse entre sus colaboradores públicos que guiarán su desarrollo profesional, esto ayudará a conocer, identificar, predecir y priorizar las necesidades de contrataciones que asumirán en el futuro la institución municipal, facilitando la adecuada selección, formación y capacitación de las personas que integren la entidad pública.

**Gil (2015) en la Tesis “Análisis de la influencia de la gestión municipal en la identidad territorial y su repercusión en el ámbito turístico. El municipio de Oleiros como propuesta de estudio”**, señala que el Gobierno municipal ha desarrollado una política municipal urbanístico con aspectos de identidad y pertenencia, fundamentada en la defensa y ordenación del territorio, recuperación y protección del medio ambiente, a través del Plan de Ordenación territorial municipal, generando la vinculación emocional de los habitantes con su municipio a través del respeto: al medio ambiente, cultura, y patrimonio local.

Por su parte, **Grandinetti (2014) refiere que la Tesis “Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos: Hacia una**

**propuesta metodológica**”, su estudio utiliza los postulados de dos escuelas teóricas: la gobernanza y la nueva institucionalidad, estableciendo una línea de convergencia entre la ciencia política y la teoría de la organización. En ese sentido, el cambio en el diseño de las organizaciones de gobierno locales se evalúa según su contribución a redes de interacción o estructuras y procesos de gobernanza para hacer frente a los nuevos roles. Por tanto el cambio organizacional es tratado como una cuestión de cambio institucional (Brugué, 2013, Martínez Nogueira, 2012, Serna, 2001).

### **1.2.2. En el contexto Nacional**

**Muñoz(2010) en la Tesis: “Rol de la participación ciudadana en la gestión de calidad de la Municipalidad de San Antonio**”, evidencia que la participación ciudadana no cumple un rol estratégico en la gestión de calidad, que se expresa en tres aspectos: Primero, en aspectos propios de la municipalidad que tiene que ver con la calidad de servicios municipales; en segundo lugar, personales y funcionarios municipales y; finalmente, en la falta de articulación con las prácticas para el mejoramiento de la calidad de sus servicios.

**De la Puente (2017) en la Tesis “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo**”, muestra que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en un 53% nivel medio en el compromiso organizacional; en las sub dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, Implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%; en las sub escalas de motivación de logro a nivel tendencia alta Afiliación 71%, Poder 69% y logró 69%. Asimismo, existe correlación pequeña y significativa entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

**Miranda y Pastor (2015) en la Tesis “Comunicación organizacional y clima social en los Trabajadores de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque – 2015**”, siendo la comunicación uno de los pilares fundamentales en el funcionamiento de las organizaciones sociales, que realiza cada persona en su rol comunicativo específico. Como un elemento clave en la organización jugando un papel primordial. Donde su actividad es posible gracias al intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones.

### **1.2.3. En el contexto Regional**

**Romo Rojas, Roger Aníbal (2015) en la Tesis “gestión municipal y su incidencia en el desarrollo local del Distrito de Huancayo – Junín”**, El estudio realizado consistió en determinar el nivel de incidencia de la gestión municipal en el desarrollo local del Distrito de Huancayo – Junín.

Donde se demostró que la Gestión Municipal se relaciona significativamente con el desarrollo local, desarrollo político, finanzas municipales, Servicios –Proyectos, gobernabilidad democrática que alcanzaron su nivel de correlación positiva considerable de 69,0% y 47.61% de incidencia en la variación del Desarrollo Local.

**Aliaga Camarena, Marleni Maria (2015) en el artículo “Incidencia del diseño organizacional en el proceso de planeación del gobierno regional de Junín”**. El trabajo de investigación se propuso responder el siguiente problema: ¿En qué medida el diseño organizacional (X) incide en el proceso de planificación (Y) del Gobierno Regional de Junín en el año 2015?, proponen un modelo que promueve la mejora del diseño organizacional en los procesos de planificación que conduzca a estándares de calidad de atención a los usuarios del Gobierno Regional del Junín, que como cualquier otra entidad pública tiene todavía la insatisfacción de los ciudadanos cuando inician cualquier trámite.

## **1.3. Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1. Desarrollo organizacional:**

En ese sentido, para Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) el desarrollo organizacional (DO) es una herramienta administrativa que tiene una orientación sistémica, armónica, sus partes están interrelacionadas, mediante el cual la organización evalúa: conductas, valores, creencias y actitudes de la gente; para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia; por eso, lo que ocurra en alguna de esas partes influirá en las demás, el DO posee características propias que las diferencian de otras, siendo sus rasgos distintivos:

- Es una estrategia planeada.
- Está relacionado a situaciones que involucran: metas organizacionales, crecimiento, identidad, revitalización de la empresa e incremento de la eficiencia.
- Enfatiza el comportamiento humano.
- Los agentes de cambio son externos.
- Implica cooperación y coordinación entre todos los miembros de la organización.
- Se basa en normas preestablecidas.
- Es un trabajo basado en valores humanistas.
- Está orientado hacia la prevención y solución de problemas.
- El aprendizaje está basado en la experiencia.
- Prevé contingencias dentro de un abanico de posibilidades humanamente razonables.
- Se enfoca a la cultura y los procesos.
- Fomenta la colaboración entre los líderes de la organización y miembros que la conforman.
- Valora y premia el trabajo en equipo.
- Incluye todos los niveles de la organización.
- Induce a la organización a ser capaz de identificar y mejorar sus propias áreas de oportunidad y considera al mejoramiento de la organización como un proceso permanente en un contexto de cambio constante.

Se debe de entender que el desarrollo organizacional es un proceso (cómo se hacen las cosas en las organizaciones) que se enfoca en: la cultura, procesos y la estructura de la organización, utilizando una perspectiva sistémica. El DO no un procedimiento mecánico, sino un proceso interactivo para diagnosticar y emprender una acción. La cultura de la organización influye en la conducta individual y de grupo, definiéndose como los valores, hipótesis y creencias que comparten los miembros de la organización y que modelan la forma en que perciben piensan y actúan.

Al respecto, señala Chiavenato (2009) el diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias, es complejo debido a la existencia de muchos puestos y unidades de coordinación. Entendiendo la relación que cada puesto funciona como un sistema

propio que interactúa con los demás. Aunque con frecuencia las organizaciones son descritas como conjuntos de personas que se agrupan para perseguir un objetivo común. Por ello, el diseño organizacional involucra aspectos de cómo dividir el trabajo y asignarlo a distintos puestos, grupos, unidades y departamentos, y cómo lograr la coordinación necesaria para alcanzar en forma sincronizada los objetivos de la organización. Estas decisiones generalmente se dan a conocer mediante organigramas y descripciones de puestos.

(Jolías, 2015) El diseño organizacional representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza.

Menciona que el diseño organizacional debe tomar en cuenta lo siguiente:

- 1) Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
- 2) Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y las combinaciones entre ellas.
- 3) Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
- 4) Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.

Por su parte Audirac et al (1994), señala que el desarrollo organizacional es una estrategia educativa que se utiliza para lograr un cambio planeado de la organización, centrándose en los valores, actitudes, relaciones y clima organizacional, tomando como punto de partida a las personas y se orienta hacia las metas de la organización. El cambio que se busca se relaciona a las exigencias o demandas que la organización intenta satisfacer. Consistiendo en una estrategia educativa que emplea los más amplios medios posibles de comportamiento, basado en experiencias, a fin de lograr más y mejores opciones organizacionales en un ambiente cambiante.

Asimismo, para la GTZ (2008), el Desarrollo organizacional significa la realización de procesos planificados destinados a cambiar actitudes, valores,

comportamientos y la estructura de la organización, de modo que pueda adaptarse mejor a las tecnologías, problemas y desafíos que surgen en el entorno.

### **1.3.2. Gobernabilidad democrática:**

Al respecto, según Heredia (2002) la gobernabilidad puede definirse desde varias perspectivas, dependiendo del punto de vista ideológico de cada autor. Existen al menos cuatro tipos de orientaciones: conservadora, neoconservadora, liberal y marxista. Definiciones que colocan el acento en la eficacia como factor de gobernabilidad.

Señala que Alcántara (1994: 11) entiende que la gobernabilidad se forma a partir de impulsos que vienen del propio gobierno y que se expresan a través de las políticas públicas, a su vez son recepcionadas por la sociedad, que emite su respuesta a través de individuos u organizaciones.

**(Idrogo, 2012)** Añade según Nohlen “el concepto de gobernabilidad se refiere a la interacción entre gobernantes y gobernados, entre capacidades de gobierno y demandas políticas de gobierno. Dando como referencia a la tensión que existe entre las dos partes, como productor y ejecutor de decisiones políticas y su capacidad para estar a la altura de los problemas a resolver”.

Asimismo, retoma a Franco (1994: 48) la gobernabilidad es un concepto que involucra la voluntad política que tiene que ver con la capacidad de gobernar, esto es, poseer la condición para diseñar y ejecutar políticas públicas y lograr efectividad en el desenvolvimiento de la actividad gubernamental. Teniendo dos componentes: el poder gubernamental adecuado con reformas institucionales y la existencia de consenso social a través de la legitimidad del gobierno), siendo necesario que el público se identifique con las estrategias de desarrollo, ilustrando a la población, visiones realistas del proceso.

**(CHOQUE RAMOS, 2015)** Asimismo, hace suyo los planteamientos de Flisfisch que define la gobernabilidad como “la calidad del desempeño gubernamental a través del tiempo”, situación que se logra a través de “la capacidad de adoptar oportunamente decisiones ante eventos que son desafíos que exigen una respuesta gubernamental; efectividad y eficiencia de las decisiones adoptadas; aceptación social de esas decisiones; y coherencia de las decisiones a través del tiempo, de manera que no produzcan efectos contradictorios”. Según Tomassini (1996: 50) la gobernabilidad “consiste en la capacidad del gobierno y de la sociedad para atender equilibradamente, las

condiciones necesarias para que puedan desempeñarse con eficacia, legitimidad y respaldo social la triple demanda ciudadana que son: crecimiento, equidad y democracia, partiendo de consensos necesarios, y con bastante participación posible.

En una perspectiva más global sobre el significado de la gobernabilidad, según Pasquino (1997: 35) la gobernabilidad está relacionada con dos elementos: Primero, considerar la formulación de políticas sujetas a la rendición de cuentas; segundo, los partidos son los organismos encargados de formular las políticas. En la misma lógica, señala que para Camps la gobernabilidad es “un proceso constante para frente a las tensiones entre las necesidades crecientes y las capacidades de gobernar de otra” (Camps, 1997: 19).

Por su parte, Camou (2016) sostiene que existen cuatro aspectos claves que permiten comprender sistémicamente los problemas de la gobernabilidad democrática. En primer lugar, el problema de la delimitación conceptual; segundo término, la formulación de un modelo analítico para el estudio de los problemas de gobernabilidad; tercer lugar, esclarecer las complejas relaciones entre el ejercicio del gobierno democrático y el logro de adecuados niveles de gobernabilidad. Finalmente, conocer cuáles son las condiciones para una adecuada gobernabilidad democrática.

Y más allá de que se preste especial atención a un elemento por sobre otro, es claro que “eficacia”, “legitimidad” y “estabilidad” en el ejercicio del poder político aparecen como componentes básicos de la gobernabilidad.

- a) Gobernabilidad y eficacia: la tradición de la “razón de Estado” Esta primera corriente pone énfasis en la dimensión de la eficacia/eficiencia, donde la gobernabilidad es una propiedad de los sistemas políticos, definida por su capacidad para alcanzar objetivos prefijados al menor costo posible.
- b) Gobernabilidad y legitimidad: la tradición del “buen gobierno” respetando los derechos humanos y la obligación gubernamental de proveer el bienestar general.
- c) Gobernabilidad y estabilidad: en términos propios de la ciencia política contemporánea toma la forma de la cuestión de la “estabilidad”.

Según Wilde, Narang, Laberge y Moretto (s.f.) el término gobernabilidad se refiere a los procesos que se toman para implementar políticas públicas. Donde las

relaciones entre el gobierno y la sociedad determinan cómo se actúa y cómo se prestan los servicios. Por lo tanto, la gobernabilidad es mucho más que “el gobierno correcto” que determina la manera de planificar, gestionar y regular un servicio dentro de sistemas: político, social y económico. Por ello, el PNUD presenta un enfoque integral para definir el campo de gobernabilidad local y descentralización al utilizar el concepto de gobernabilidad descentralizada para el desarrollo, respetando el desarrollo humano, garantizando que las voces y las preocupaciones de los pobres, especialmente de las mujeres. Incorporando las nociones de gobernabilidad y democracia, democracia representativa y democracia participativa. Estableciendo los siguientes principios:

- El proceso de descentralización, debería ser asociado con el fortalecimiento de las autoridades locales.
- La participación mediante la capacidad de inclusión y empoderamiento de los ciudadanos debería ser un principio subyacente de la adopción de decisiones.
- Las autoridades locales deberían reconocer los distintos representantes de la sociedad civil.
- El principio de no discriminación debería aplicarse a todos las autoridades locales y organizaciones de sociedad civil.
- La representación de los ciudadanos en la gestión de los asuntos de la autoridad local debería reforzarse mediante la participación en todos los escenarios del proceso político.
- Las autoridades locales deberían tener por objetivo la adopción de nuevas formas de participación como los consejos vecinales, comunales, la democracia en línea, la elaboración de presupuestos participativos, iniciativas civiles y referendos en la medida en que sean aplicables en su contexto específico.
- Los registros y la información deberían guardarse y, en principio, estar a disposición del público, para permitir que los ciudadanos disfruten plenamente de sus derechos y garantizar su participación en la adopción de decisiones local.
- El aumento de las funciones asignadas a las autoridades locales debería ir acompañado de medidas para crear capacidades, de manera que puedan desempeñarse estas funciones.

Para Jorquera (2011), por gobernabilidad generalmente se entiende a la capacidad del gobierno para cumplir con sus funciones, ejercer su autoridad y controlar las acciones de sus gobernados.

Finalmente, para la GTZ (2008), la gobernabilidad democrática se refiere a que la municipalidad propicia el involucramiento de la población en las decisiones del gobierno municipal que se relacionan con el mejoramiento de sus condiciones de vida.

### **1.3.3. Definición de términos.**

**Gobernabilidad Democrática.-** Implica la plena vigencia de los derechos humanos, sin discriminación, acceso a la justicia, prevención y gestión de conflictos, seguridad ciudadana, confianza en los políticos y un gobierno descentralizado, eficiente y transparente, Como sostenía Weber, toda relación de dominación, está basada en la creencia de que el mandato de las autoridades debe ser acatado porque de alguna manera es legítimo.

**Desarrollo Organizacional.-** Es un proceso que tiene que ver cómo se hacen las cosas en las organizaciones, que se enfoca en: la cultura, procesos y la estructura de la organización, utilizando una perspectiva sistémica, que pueda adaptarse mejor a las tecnologías, problemas y desafíos que surgen en el entorno.

**Incidencia.-** Tiene como objetivo resolver cualquier incidente que cause una interrupción en el servicio de la manera más rápida y eficaz posible.

**Gobierno Local.-** también llamada: **ayuntamiento** o **municipalidad**, es la organización que se encarga de la administración local de un pueblo o ciudad, que está compuesta por un alcalde y varios concejales para la administración de los intereses de un municipio ejerciendo la potestad normativa a nivel local.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General:**

- a) ¿De qué manera influye el desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017?

#### 1.4.2. Problema Específicos:

- b) ¿Cuáles son los factores del desarrollo organizacional que influyen en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo?
- c) ¿Cuáles son las evidencias de la gobernabilidad democrática influenciada por el desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo?

#### 1.5. Justificación e importancia:

- a) **Teórica:** La investigación permitirá incorporar y articular dos teorías: en primer lugar, el desarrollo organizacional desde la teoría de la organización aplicada a municipalidades; en segundo lugar, la gobernabilidad democrática como una forma de consolidar la democracia como modelo de sociedad y de estado.
- b) **Metodológica:** El estudio pretende ser de carácter analítico y explicativo, en el sentido que busca encontrar la causalidad entre el desarrollo organizacional de la municipalidad con las acciones de gobernabilidad a través de las políticas públicas implementadas. Además, utilizando técnicas e instrumentos de investigación mixtos.
- c) **Social:** En los últimos años se han dado avances significativos en materia de Modernización del Estado. Entre los más importantes se pueden mencionar el proceso de descentralización, la simplificación administrativa, mayor transparencia y la asignación presupuestal bajo una lógica de presupuesto por resultados. La implementación de esta propuesta en la Municipalidad distrital de Chongos Bajo provincia de Chupaca, región Junín , permitirá mejorar el rediseño de los procesos de gestión organizacional de las municipalidades, que reoriente también la participación ciudadana, los espacios y modos de decisión política ayudando mejorar la atención al ciudadano.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General:**

- a) El desarrollo organizacional municipal alcanzado influye significativamente en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017

### **1.6.2. Hipótesis Específicas:**

- a) Los factores del desarrollo organizacional que influyen en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo son la capacidad de operar de acuerdo a objetivos y metas, de ordenar el territorio, de contar con personal formado adecuadamente, de implementar sistemas mecanizados, implementar la equidad de género en la contratación de personal.
- b) Las evidencias de la gobernabilidad democrática que muestran la influencia del desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo son la capacidad de promover la organización de la sociedad civil, de implementar la transparencia municipal, de promover la participación y concertación local, de informar las normativas legales a la población y de potenciar la participación de grupos en desventaja social.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo General**

- a) Determinar el nivel de influencia del desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017

### **1.7.2. Específicos**

- a) Analizar los factores del desarrollo organizacional que influyen en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo.

- b) Examinar las evidencias de la gobernabilidad democrática influenciada por el desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo.

**CAPÍTULO II**  
**MATERIALES Y MÉTODOS**

## **CAPÍTULO II: MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación será básico, Descriptivo y Explicativo.

Tipo descriptivo: Rojas (2015). Exhibe el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado. Los estudios descriptivos se centran en medir los explicativos en descubrir donde el investigador debe definir que va a medir y a quienes va involucrar en esta medición.

#### **2.1.2. Diseño de Investigación**

El nivel de investigación a alcanzar es el descriptivo, haciendo uso de información cuantitativa.

El diseño del estudio es longitudinal y explicativo, cuyo gráfico es el siguiente:

M            X            O1

Donde:    M = Muestra

O1 = Observación Población y muestra.

### **2.2. Población y muestra**

#### **2.2.1. Población**

La población de estudio está constituida por 25 Trabajadores de la municipalidad distrital de Chongos Bajo entre Autoridades, Funcionarios y trabajadores.

#### **2.2.2. Muestra**

En el estudio de caso no se selecciona una muestra representativa de una población sino una muestra teórica. Así, el objetivo de la muestra teórica es elegir casos que probablemente pueden replicar o extender la teoría emergente... deben adicionarse el número de casos hasta la saturación de la teoría (Eisenhardt, 1989, citado por Martínez: 2006).

En ese sentido, la muestra de estudio será la municipalidad distrital de Chongos Bajo. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos utilizada en esta investigación es la encuesta aplicada a través de un cuestionario debidamente validado, cuya confiabilidad se aprobó utilizando el juicio de expertos. El primero sirvió para evaluar la variable desarrollo organizacional y el segundo para evaluar la variable gobernabilidad democrática. Estos instrumentos fueron aplicados a los trabajadores de la municipalidad distrital de Chongos Bajo en un mismo periodo de tiempo y en la misma institución entidad donde laboran.

## **2.3. Variables, operacionalización**

### **2.3.1. Variable Dependiente**

**Gobernabilidad Democrática:** Consiste en la capacidad del gobierno y de la sociedad para atender equilibradamente, en grados y durante períodos razonables, la triple demanda ciudadana por crecimiento, equidad y democracia, con transparencia, a partir de los consensos necesarios, y con la más alta participación posible.

### **2.3.2. Variable Independiente**

**Desarrollo Organizacional:** significa la realización de procesos planificados destinados a cambiar actitudes, valores, comportamientos y la estructura de la organización, de modo que pueda adaptarse mejor a las tecnologías, problemas y desafíos que surgen en el entorno.

### **2.3.3. Operacionalización de variables**

En las siguientes matrices se muestra la operacionalización de los dos variables de la investigación.

**OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA.**

VARIABLES	DIMENSIONES DE ANALISIS	INDICADOR	REACTIVOS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
Desarrollo organizacional	Capacidad de operar de acuerdo a objetivos y metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La municipalidad cuenta con un Plan Operativo Anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades.</li> <li>➤ Porcentaje de proyectos realizados conforme a lo planificado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Se carece de un plan institucional</li> <li>b) Existe un plan pero no se utiliza</li> <li>c) Existe un plan y se utiliza</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Menos del 39% de los proyectos han sido iniciados o realizados</li> <li>b) Entre el 39% y el 79% de los proyectos han sido iniciados o realizados</li> <li>c) Más del 79% de los proyectos han sido iniciados o realizados</li> </ul>	Encuesta. Análisis documental.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria
	Capacidad de ordenar el territorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Existe una iniciativa o un Plan para el ordenamiento y desarrollo del territorio</li> <li>➤ Existe una unidad técnica para implementar el Plan de Ordenamiento Territorial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Se carece de Iniciativas</li> <li>b) Existe un Plan o hay iniciativas o procesos encaminados</li> <li>c) Se está implementando el plan</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) No existe Unidad Técnica</li> <li>b) Existe institucionalizada y funcionando</li> <li>c) Existe Unidad Técnica Institucionalizada, funcionando y con personal capacitado</li> </ul>	Encuesta. Análisis documental.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria
	Capacidad de contar con personal formado adecuadamente	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promedio de años de estudio del personal de la municipalidad.</li> <li>➤ Promedio de años de experiencia del personal de la municipalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promedio igual a 3 años de estudio</li> <li>b) Promedio entre 3 y 5 años de estudio</li> <li>c) Promedio mayor de 5 años de estudio</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promedio menor a 3 años de experiencia</li> <li>b) Promedio entre 3 y 6 años de experiencia</li> <li>c) Promedio mayor a 6 años de experiencia</li> </ul>	Encuesta. Análisis documental.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria

		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Porcentaje del personal que ha sido capacitado en el período anterior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Menos del 30%</li> <li>b) Entre el 31% y el 60%</li> <li>c) Más del 61%</li> </ul>		
	Capacidad de implementar sistemas mecanizados	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de sistemas mecanizados implementados en la municipalidad</li> <li>➤ Número de cuentas de correo electrónico institucionales en puestos de decisión de la municipalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Menos de 3 Sistemas</li> <li>b) Entre 3 y 5 Sistemas</li> <li>c) Más de 5 sistemas</li> <li>a) No tienen cuentas de correo institucional</li> <li>b) Hasta el 50% de puestos de decisión tienen acceso a correo electrónico institucional y lo utilizan</li> <li>c) Más del 50% de puestos de decisión tienen acceso a correo electrónico institucional y lo utilizan</li> </ul>	Encuesta. Análisis documentario.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria
	Capacidad de implementar la equidad de género en la contratación de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Porcentaje de hombres y mujeres en el personal municipal.</li> <li>➤ Porcentaje en la cantidad de hombres y mujeres en puestos de jefatura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Más del 70% del personal es del mismo género</li> <li>b) Entre el 56% y 70% del personal es del mismo género</li> <li>c) El 45% y 55% del personal es del mismo género</li> <li>a) Más del 70% del personal es del mismo género</li> <li>b) Entre el 56% y 70% del personal es del mismo género</li> <li>c) El 45% y 55% del personal es del mismo género</li> </ul>	Encuesta. Análisis documentario.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria
Gobernabilidad democrática	Capacidad de promover la organización de la sociedad civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social con personería jurídica en trámite</li> <li>➤ Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social sin personería jurídica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Menos del 20 %</li> <li>b) Más de 20 % y menos del 40%</li> <li>c) Más del 40%</li> <li>a) Menos del 25 %</li> <li>b) Entre el 25% y el 60%</li> <li>c) Más del 60%</li> </ul>	Encuesta. Análisis documentario.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria
	Capacidad de implementar la	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No comunican, ni cuentan con mecanismos de acceso a la</li> </ul>	Encuesta. Análisis	Cuestionario estructurado.

transparencia municipal	relevante de la gestión municipal	información b) Comunican y facilitan el acceso a información relevante de al menos tres documentos c) Sí comunican y cuentan con mecanismos institucionalizados para el acceso a la información establecida en la Municipalidad	documentario.	Guía de revisión documentaria
Capacidad de promover la participación y concertación local	➤ Mecanismos que se aplican para promover la participación ciudadana	a) No aplican b) Si, aplican al menos 3 mecanismos c) Si, aplican más de 3 mecanismos	Encuesta. Análisis documentario.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria
Capacidad informar las normativas legales a la población	➤ Medios de difusión implementados para dar a conocer la normativa legal relacionada con el período en evaluación	a) Se han implementado al menos 2 medios de difusión b) Se han implementado más de 3 y menos de 5 medios de difusión c) Se han implementado más de 5 medios de difusión	Encuesta. Análisis documentario.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria
Capacidad de potenciar la participación de grupos en desventaja social	➤ Existen y se aplican políticas municipales institucionalizadas dirigidas a: la Mujer, Niñez y Adolescencia, Tercera Edad y personas con Capacidades Especiales	a) No existen Políticas b) Existen al menos 2 políticas pero sin institucionalizar c) Más de 2 políticas institucionalizadas y con su respectivo plan de acción	Encuesta. Análisis documentario.	Cuestionario estructurado. Guía de revisión documentaria

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

### **2.4.1. Métodos de investigación**

La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2014: 4).

El método general de investigación es el método científico que supone un conjunto de pasos y procesos que empieza en la delimitación de los problemas de investigación, seguido de los objetivos e hipótesis, luego se formula el proceso metodológico y culmina con los resultados y su discusión.

Este enfoque emplea los procesos metódicos y empíricos para generar conocimiento. En términos generales, utilizan cinco estrategias similares y relacionadas: 1. Llevan a cabo la observación y evaluación de fenómenos; 2. Establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas; 3. Demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento; 4. Revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis; y, 5. Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar y fundamentar las suposiciones e ideas o incluso para generar otras (Hernández, Fernández y Baptista, 2014: 4).

### **2.4.2. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas a emplearse en el proceso de investigación serán los siguientes:

- a) Análisis Documental – Fichas de Análisis de Contenido: de textos, informes, artículos y demás publicaciones, acerca de los contextos sociopolíticos tanto local, regional, nacional e internacional, así como la revisión de otros estudios de casos vinculantes
- b) Encuesta – cuestionario estandarizado. Sirvió principalmente para obtener información sobre la percepción de los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad distrital de Chongos Bajo de la incidencia del desarrollo organizacional y la gobernabilidad democrática

### **2.4.3. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento utilizado es una Cuestionario de preguntas estandarizadas que se realizaron los siguientes pasos:

- Encuesta - Cuestionario: Donde se ponen los indicadores e ítems que permitan recabar información sobre desarrollo organizacional y gobernabilidad democrática.
- Análisis Documental – Fichas de Análisis de Contenido: de textos, informes, artículos y demás publicaciones, acerca de los contextos sociopolíticos tanto local, regional, nacional e internacional, así como la revisión de otros estudios de casos vinculantes.

## **2.5. Procedimientos para la Recolección de Datos**

El procedimiento para la recolección de los datos ha seguido los siguientes pasos y acciones:

- Determinación del problema de estudio.
- Determinación de los objetivos de investigación.
- Determinación de la población y muestra de estudio.
- Operacionalización de las variables.
- Elaboración de los instrumentos de recolección de datos.
- Validación y confiabilidad de los instrumentos
- Aplicación de los instrumentos.
- Procesamiento y sistematización de la información.
- Análisis y discusión de resultados.

### **2.5.1. Análisis estadístico e Interpretación de Datos**

Una vez culminado el período de recojo de información y datos de campo, se pasó a la siguiente etapa consistente en el procesamiento y análisis de datos con los pasos siguientes: Para analizar los datos se utiliza la parte de la Estadística descriptiva, con ayuda del Programa estadísticos de apoyo: Programa SPSS v. 21.

## 2.6. Aspectos Éticos

En primer lugar, toda la información recabada a través de las personas y en la propia municipalidad será de uso exclusivo para la tesis.

Durante el recojo de la información se respetará plenamente los derechos humanos de las personas encuestadas.

Asimismo, durante la redacción del informe de tesis, se respetará los derechos de autor de todos los trabajos, estudios, investigaciones o textos teóricos utilizados.

## 2.7. Criterios de Rigor Científico

Los criterios de Rigor Científico que se usarán en este informe son los siguientes:

**Confiability.** Se realizaron cálculos estadísticos para la determinación del nivel de consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos como menciona. (Rodríguez, 2013).

**Validación.** Se hizo por jueces-expertos a través de un Cuestionario de Validación, participando siete profesionales, a quienes se eligió en base a los siguientes criterios: Tener grado de Maestría en Administración Pública y tener experiencia en la gestión por resultados.

# **CAPÍTULO III**

## **RESULTADOS**

## **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

### **Breve caracterización del distrito de Chongos Bajo**

Santiago León de Chongos Bajo es uno de los más antiguos centros poblados del Valle del Mantaro; en este territorio se desarrolló una antigua etnia pre Inca, perteneciente a la nación Wanka que ante la incursión del imperio Inca y posteriormente de los españoles defendieron su territorio demostrando un carácter indomable, en tal sentido es menester impulsar y desarrollar a la ciudad revalorando su carácter histórico con una visión de modernidad como tarea del futuro.

Como instancias de representación descentralizada, cuenta con un agente municipal: Anexo de Pumpunya y 11 juntas vecinales organizados en los Barrios. Como instrumentos de gestión tiene: Plan de Desarrollo Concertado, Presupuesto Participativo y Plan Operativo Institucional. Como actores institucionales se encuentra el Subprefecto como representante del Gobierno Central. Dos Juzgados de Paz ubicados en capital de Distrito y Comunidad Campesina del Distrito, encargados del orden con la utilización de la justicia responsable.

Cuenta con un local construido en material de concreto, en regular condiciones de 02 pisos, con ambientes acondicionados para cada área, donde se realizan todas las actividades inherentes a la administración y se ubica en la plaza principal. Sus oficinas poseen mobiliarios apropiados para su buen desempeño, así como las secretarías cuentan con equipos completos de computadoras (son de última generación) y una fotocopidora que hacen que la atención al público sea adecuada y eficaz.

Los Comités del Vaso de Leche se orientan básicamente a brindar apoyo alimentario a niños menores de 05 años de edad, madres lactantes y gestantes, además de adultos mayores, la municipalidad es la encargada de adquirir y distribuir los insumos en coordinación con los beneficiarios.

Cuenta con presupuesto proveniente del FONCOMUN por un monto que distribuido eficientemente, hace posible el funcionamiento adecuado de la municipalidad, cuya autoridad debe hacer gestión en el FONIPREL y otras instancias para lograr proyectos de envergadura.

### 3.1. Tablas y Figuras

#### 3.1.1. Desarrollo organizacional.

**Tabla 1.**

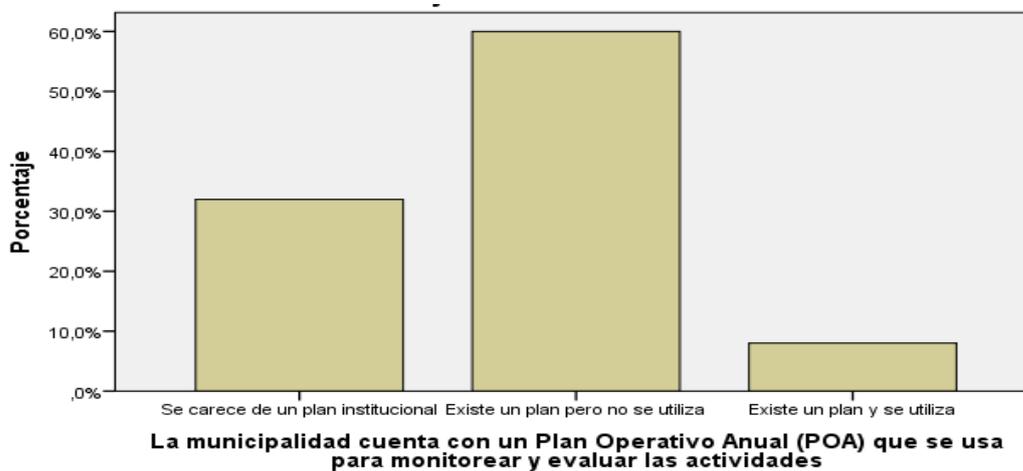
*La municipalidad cuenta con un Plan Operativo Anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se carece de un plan institucional	8	32,0	32,0	32,0
Existe un plan pero no se utiliza	9	36,0	36,0	68,0
Existe un plan y se utiliza	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 1.**

*La Municipalidad cuenta con un Plan Operativo Anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.

Responsable: José Rivera Medrano

Según los encuestados, un primer grupo reconoce que se tiene un plan pero no se utiliza (36 %), mientras otro menciona existe un plan y se utiliza (32%). Sin embargo, según otro grupo se carece de un plan (32 %).

De ello podemos deducir que en la Municipalidad de Chongos Bajo cuenta con el instrumento de gestión que es el POA y que ello no se está cumpliendo con la ejecución de sus actividades programadas ni se está monitoreando tomando como una debilidad de la gestión.

**Tabla 2.**

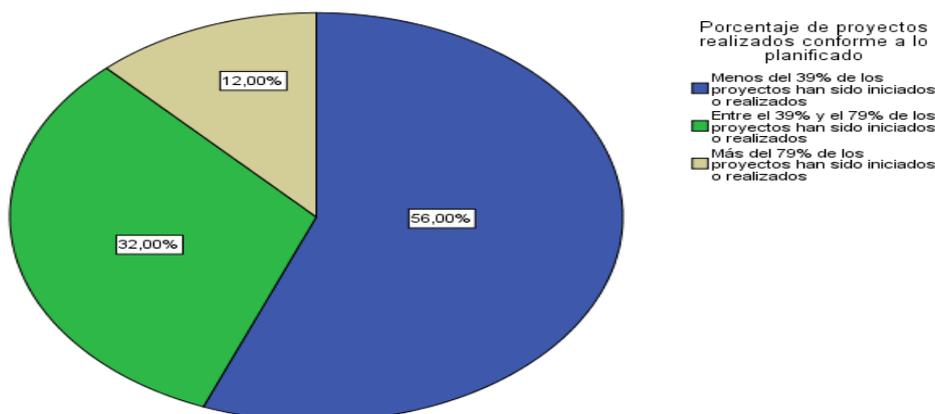
*Porcentaje de proyectos realizados conforme a lo planificado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos del 39% de los proyectos han sido iniciados o realizados	14	56,0	56,0	56,0
Entre el 39% y el 79% de los proyectos han sido iniciados o realizados	8	32,0	32,0	88,0
Más del 79% de los proyectos han sido iniciados o realizados	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 2.**

*Porcentaje de proyectos realizados conforme a lo planificado*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

En la perspectiva de los encuestados, para el 56 % el porcentaje de proyectos realizados según lo planificado están en menos del 39 % de los mismos han sido iniciados o realizados. Para el 32 % de los encuestados, los proyectos realizados por la municipalidad se encuentran en el rango de entre 39 % a 79 % iniciados o realizados. Finalmente, para el 12 % de personas encuestadas, los proyectos realizados están en un rango más del 79 % de proyectos iniciados o realizados.

De la tabla anterior podemos decir que casi no hay nada de proyectos en ejecución por ende se debe de decir que los proyectos están recién en inicio o en formulación, siendo también una debilidad mostrando un debilidad en la búsqueda de presupuesto para su ejecución.

**Tabla 3.**

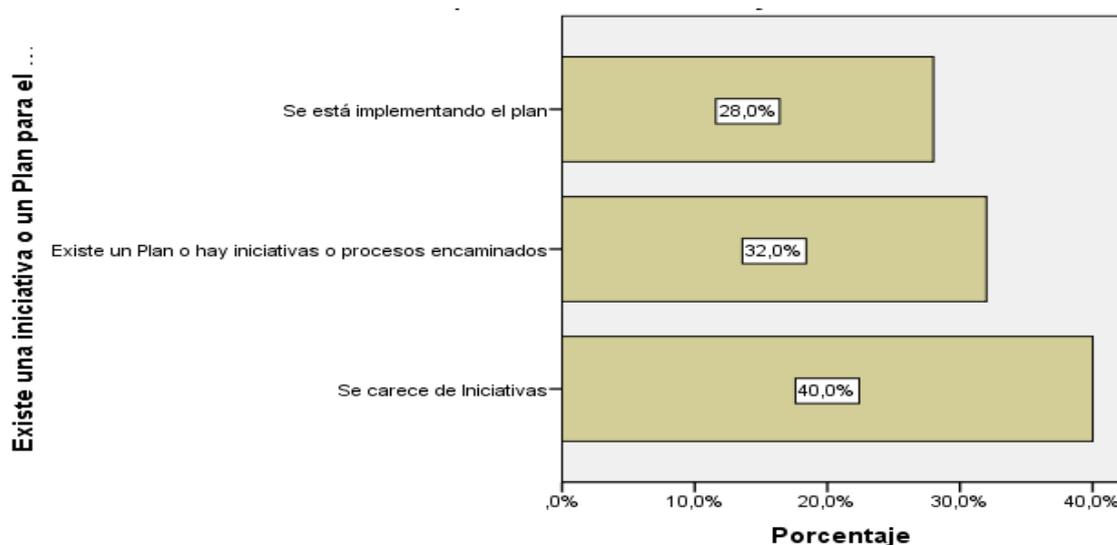
*Existe una iniciativa o un Plan para el ordenamiento y desarrollo del territorio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se carece de Iniciativas	10	40,0	40,0	40,0
Existe un Plan o hay iniciativas o procesos encaminados	8	32,0	32,0	72,0
Se está implementando el plan	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 3.**

*Existe una iniciativa o un Plan para el ordenamiento y desarrollo del territorio*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

Respecto a la existencia de una iniciativa o plan para el ordenamiento y desarrollo del distrito, para el 40 % de encuestados se carecen de iniciativas, es decir, no existe plan al respecto. Sin embargo, para el 32 % existe un plan o hay procesos encaminados para ello. Finalmente para el 28 % se viene implementado dicho plan.

De lo encuestado se obtuvo que se carece de iniciativas de implementar un plan de ordenamiento y desarrollo territorial ello por los temas de límites más realizados por la Presidencia del consejo de ministros, también se menciona que no es el único distrito con estas deficiencias.

**Tabla 4.**

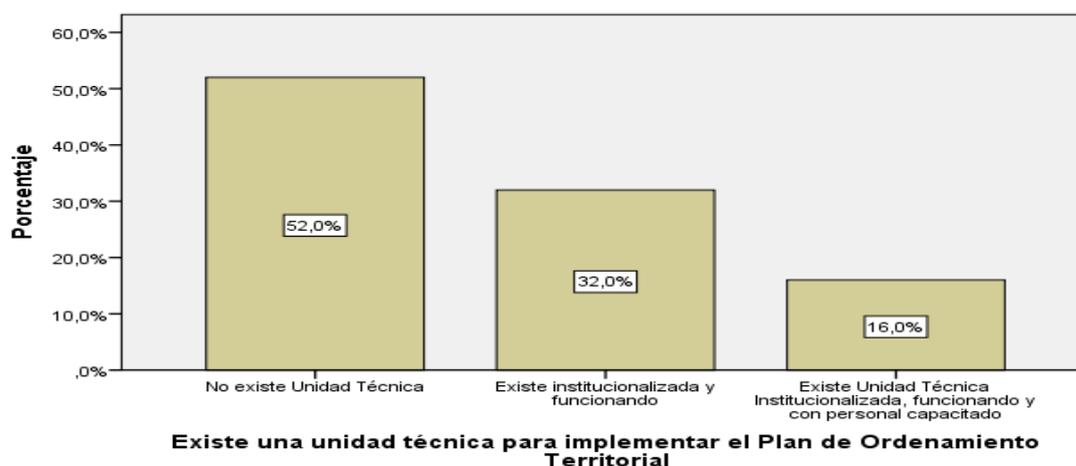
*Existe una unidad técnica para implementar el Plan de Ordenamiento Territorial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No existe Unidad Técnica	13	52,0	52,0	52,0
Existe institucionalizada y funcionando	8	32,0	32,0	84,0
Existe Unidad Técnica Institucionalizada, funcionando y con personal capacitado	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 4.**

*Existe una unidad técnica para implementar el Plan de Ordenamiento Territorial*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

En cuanto a la existencia de una unidad técnica para implementar el Plan de Acondicionamiento Territorial, para el 52 % de las personas encuestadas no existe dicha unidad. Mientras para el 32 % si existe el mencionado plan funciona de manera institucionalizada. Solo para el 16 %, existe la unidad técnica institucionalizada, funcionando y con personal capacitado.

En mencionada pregunta se deduce mediante la información obtenida que no existe una unidad técnica y si existe tiene algunas deficiencias ya que este instrumento tiene como resultado, tener un plan de desarrollo urbanístico para el distrito respetando el medio ambiente.

**Tabla 5.**

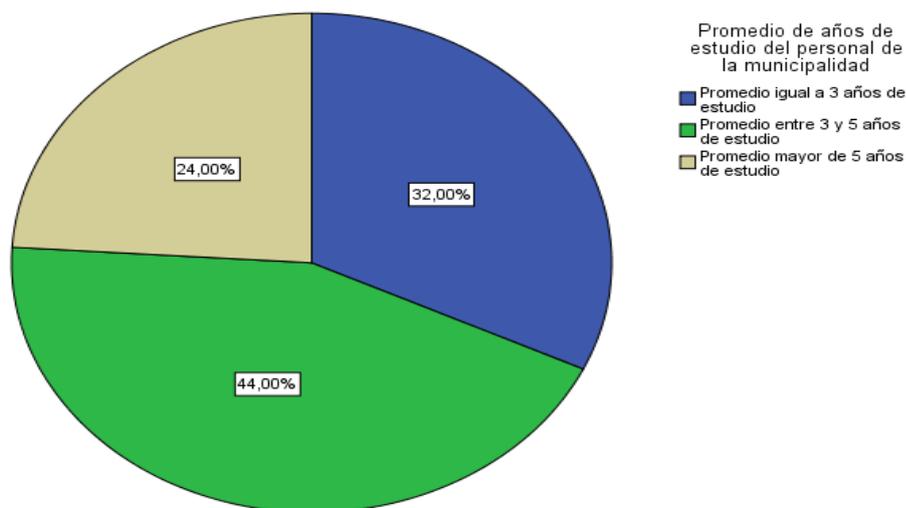
*Promedio de años de estudio del personal de la municipalidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Promedio igual a 3 años de estudio	8	32,0	32,0	32,0
Promedio entre 3 y 5 años de estudio	11	44,0	44,0	76,0
Promedio mayor de 5 años de estudio	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 5.**

*Promedio de años de estudio del personal de la municipalidad*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

Respecto al promedio de años de estudio del personal de la municipalidad, para el 44 % de las personas encuestadas el promedio se encuentra entre 3 a 5 años de edad; según el 32 % el promedio esta igual o menos de 3 años. Y para el 24 % el rango de estudio es de mayor de 5 años.

Respecto a ello se debe mencionar que los funcionarios o funcionarias que vienen trabajan dentro de la municipalidad distrital de Chongos bajo, tiene 8 funcionarios que solo terminaron carreras técnicas y solo 6 funcionarios o funcionarias terminaron

carreras universitarias de 5 años, y 11 funcionarios están en el promedio de 3 años a 5 años.

**Tabla 6.**

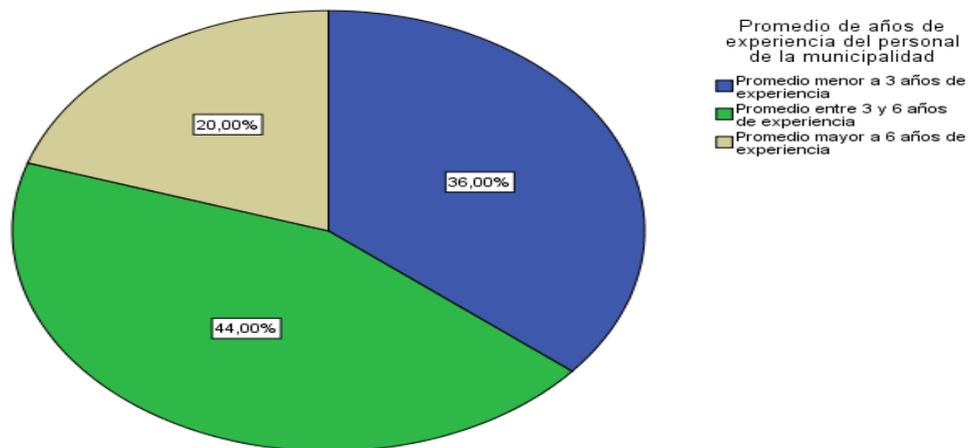
*Promedio de años de experiencia del personal de la municipalidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Promedio menor a 3 años de experiencia	9	36,0	36,0	36,0
Promedio entre 3 y 6 años de experiencia	11	44,0	44,0	80,0
Promedio mayor a 6 años de experiencia	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 6.**

*Promedio de años de experiencia del personal de la municipalidad*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

En cuanto al promedio de años de experiencia del personal de la municipalidad, según el 44 %, el rango es entre 3 a 6 años. Según el 36 % el promedio es menor de 3 años. En tanto para el 20 % el promedio es mayor a 6 años.

Se menciona que en un promedio los funcionarios que están trabajando tienen experiencia que oscila entre los 3 y 6 años respectivamente pero también se debe de

tener en cuenta que no tiene experiencia de haber trabajado en el campo de la gestión pública.

**Tabla 7.**

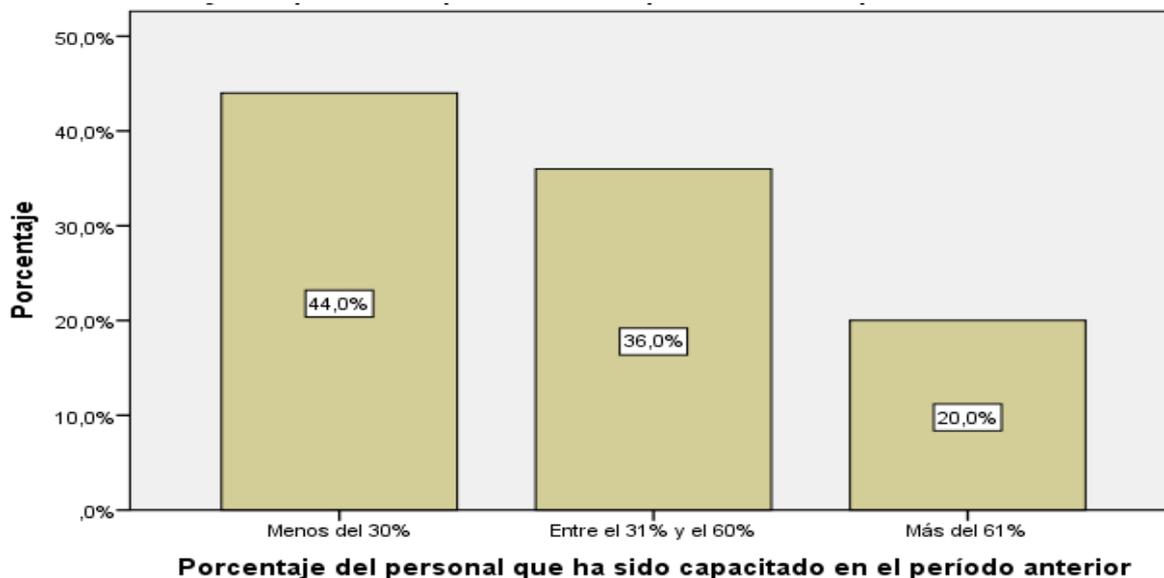
*Porcentaje del personal que ha sido capacitado en el período anterior*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos del 30%	11	44,0	44,0	44,0
Entre el 31% y el 60%	9	36,0	36,0	80,0
Más del 61%	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 7.**

*Porcentaje del personal que ha sido capacitado en el período anterior*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

Referente al porcentaje del personal que ha sido capacitado en el período anterior, según el 44 % fue menos del 30 %, para el 36 % fue entre 31 % a 60 % del personal. Mientras para el 20 % fue más del 61 % del personal municipal.

Como también se menciona que en el tema de capacitaciones se tiene que no están tan capacitados y si lo están no son en temas de gestión pública, administración pública, etc., sino muchas veces han sido capacitaciones propias de su carrera profesional.

### 3.1.2. Gobernabilidad democrática.

**Tabla 8.**

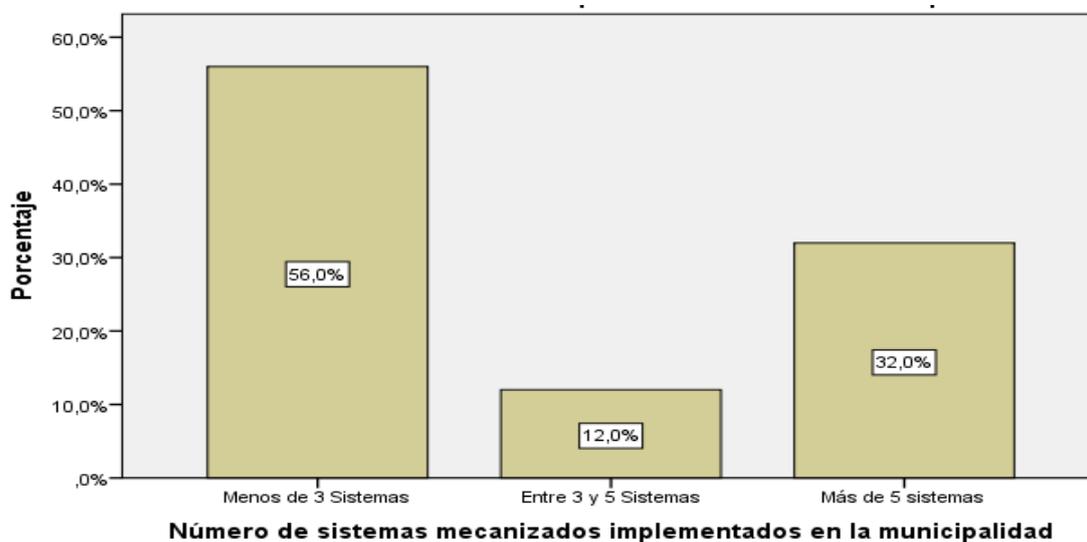
*Número de sistemas mecanizados implementados en la municipalidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 3 Sistemas	9	36,0	36,0	36,0
Entre 3 y 5 Sistemas	8	32,0	32,0	68,0
Más de 5 sistemas	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 8.**

*Número de sistemas mecanizados implementados en la municipalidad*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

En cuanto al número de sistemas mecanizados implementados en la municipalidad de Chongos Bajo, según el 36 %, se tiene menos de 3 sistemas, mientras otro menciona que entre 3 y 5 sistemas (32%). Sin embargo, según otro grupo menciona que tiene más de 5 sistemas implementadas (32 %).

En ello mencionaremos que no se están implementando sistemas o instrumentos de gestión en la mencionada municipalidad distrital tales como el plan de desarrollo urbano, Pdc, y tal vez si lo tienen o se lleva a cabo son los presupuestos participativos y rendición de cuentas que por normatividad les exigen.

**Tabla 9.**

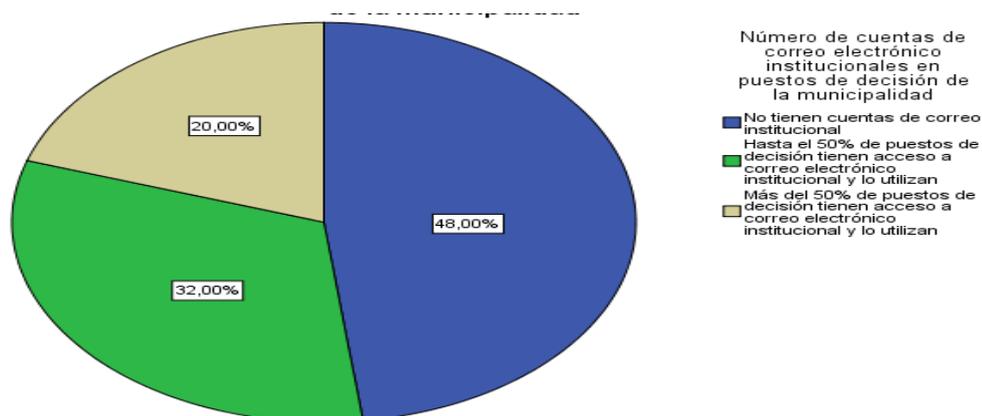
*Número de cuentas de correo electrónico institucionales en puestos de decisión de la municipalidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No tienen cuentas de correo institucional	12	48,0	48,0	48,0
Hasta el 50% de puestos de decisión tienen acceso a correo electrónico institucional y lo utilizan	8	32,0	32,0	80,0
Más del 50% de puestos de decisión tienen acceso a correo electrónico institucional y lo utilizan	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 9.**

*Número de cuentas de correo electrónico institucionales en puestos de decisión de la municipalidad*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

Referente al porcentaje de número de cuentas de correo electrónico institucionales en puestos de decisión de la municipalidad, según el 48 % no tiene cuentas

de correo institucional, para el 32 % de encuestados hasta el 50% de puestos de decisión tienen acceso a correo electrónico institucional y lo utilizan, Mientras para el 20 % más del 50% de puestos de decisión tienen acceso a correo electrónico institucional y lo utilizan.

En lo mencionado se debe de decir que categóricamente ningún funcionario de la municipalidad tiene correos electrónicos institucionales, sino solo utilizan los personales, por ello en su gran mayoría de municipalidades tanto provinciales como distritales, al cambiar personal se van llevándose toda la información del área donde trabajo.

**Tabla 10.**

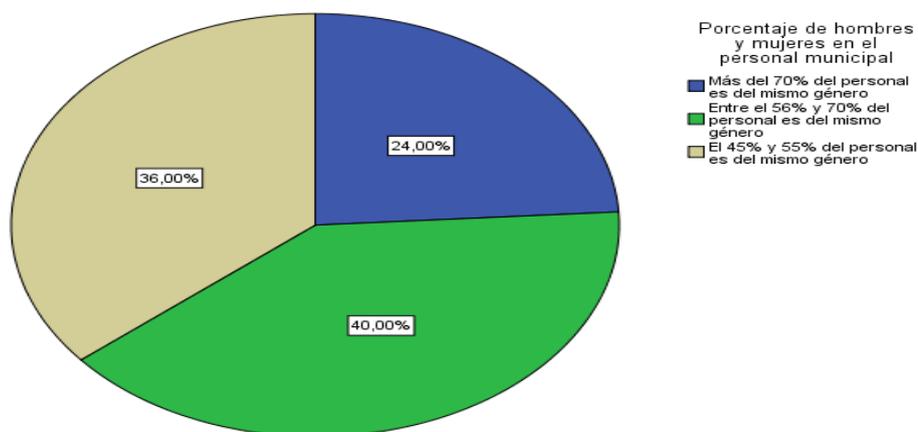
*Porcentaje de hombres y mujeres en el personal municipal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Más del 70% del personal es del mismo género	6	24,0	24,0	24,0
Entre el 56% y 70% del personal es del mismo género	10	40,0	40,0	64,0
El 45% y 55% del personal es del mismo género	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 10.**

*Porcentaje de hombres y mujeres en el personal municipal*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

Respecto al porcentaje de hombres y mujeres en el personal de la municipalidad, para el 40 % de las personas encuestadas el promedio se encuentra entre 56 % y 70 % del personal es del mismo género; según el 36 % el promedio está entre 45 % y 55 % del personal es del mismo género. Y para el 24 % el rango es más del 70 % del personal es del mismo género.

En ello podemos mencionar que entre el 56% y 70% del personal es del mismo género, quiere decir están trabajando casi igual número de varones con mujeres dentro de esta gestión municipal

**Tabla 11.**

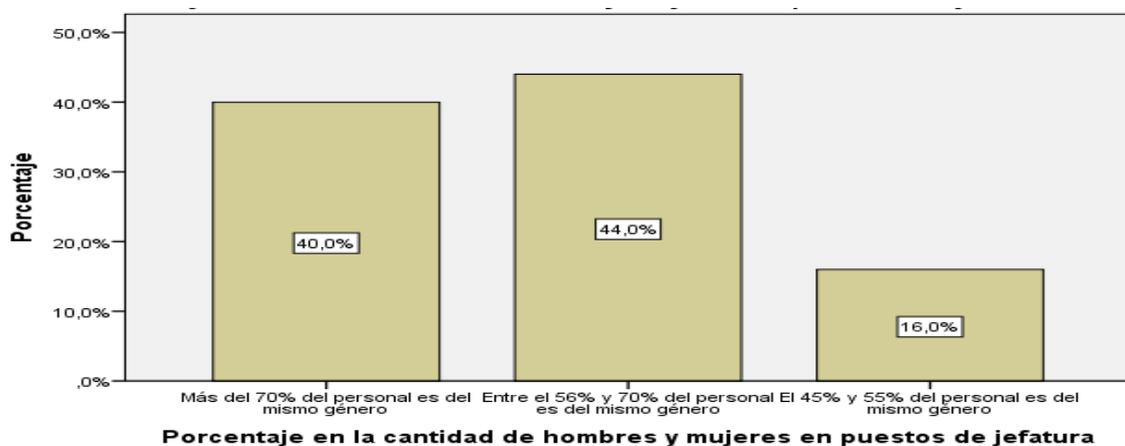
*Porcentaje en la cantidad de hombres y mujeres en puestos de jefatura*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Más del 70% del personal es del mismo género	10	40,0	40,0	40,0
Entre el 56% y 70% del personal es del mismo género	11	44,0	44,0	84,0
El 45% y 55% del personal es del mismo género	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 11.**

*Porcentaje en la cantidad de hombres y mujeres en puestos de jefatura*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

Respecto al porcentaje de hombres y mujeres en puestos de jefatura de la municipalidad, para el 40 % de las personas encuestadas el promedio se encuentra entre 56 % y 70 % del personal es del mismo género; según el 36 % el promedio está entre 45 % y 55 % del personal es del mismo género. Y para el 24 % el rango es más del 70 % del personal es del mismo género.

En ello podemos mencionar que entre el 56% y 70% del personal es del mismo género, siendo 10 funcionarios, que están trabajando ente varones y mujeres dentro de esta gestión municipal en las importantes jefaturas de la municipalidad siendo en su mayoría por cargo de confianza, y ello se da principalmente por favores políticos.

**Tabla 12.**

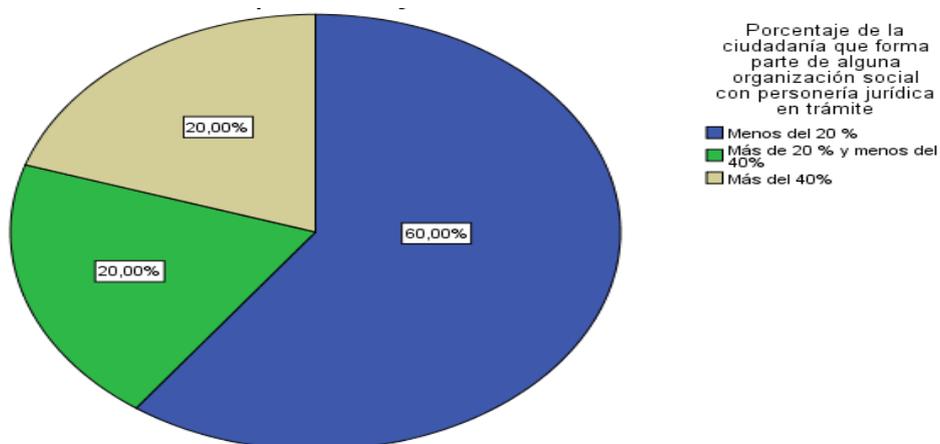
*Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social con personería jurídica en trámite*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos del 20 %	15	60,0	60,0	60,0
Más de 20 % y menos del 40%	5	20,0	20,0	80,0
Más del 40%	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 12.**

*Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social con personería jurídica en trámite*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

Referente al porcentaje del personal de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social con personería jurídica en trámite, según el 60 % fue menos del 20 %, mientras otro menciona que más de 20% y menos del 40 % (20%). Sin embargo, según otro grupo menciona que tiene más de 40 % de ciudadanía que forma parte de organización social con personería jurídica (32 %).

Se tiene que menos del 20 % de alguna organización social con personería jurídica quiere tener personería legal reconocida creo que es muy poco y ello demuestra que algunas asociaciones de la sociedad civil del distrito de Chongos Bajo, quiere o tiene alguna intención de poder organizarse y está entendiendo su valor que tiene para una gestión edil.

**Tabla 13.**

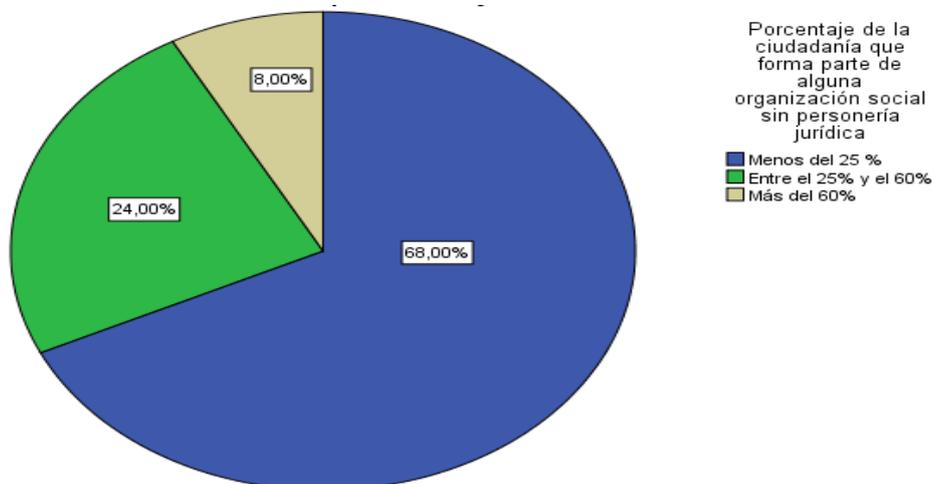
*Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social sin personería jurídica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos del 25 %	17	68,0	68,0	68,0
Entre el 25% y el 60%	6	24,0	24,0	92,0
Más del 60%	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 13.**

*Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social sin personería jurídica*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
**Responsable:** José Rivera Medrano

Respecto al porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social sin personería jurídica, para el 68 % de los encuestados se tiene menos del 25% de organizaciones sociales sin personería jurídica; según el 24 % el promedio esta entre 25 % y 60 % de organizaciones sociales sin personería jurídica. Y para el 8 % el rango es más del 60 % de organizaciones sociales sin personería jurídica.

Se tiene que menos del 25 % de alguna organización social no tiene personería jurídica como tampoco el interés de ser reconocida creo que es muy poco y ello demuestra la casi nula iniciativa de organizarse de parte de la sociedad civil dando como resultado la casi nula sintonía con la gestión.

**Tabla 14.**

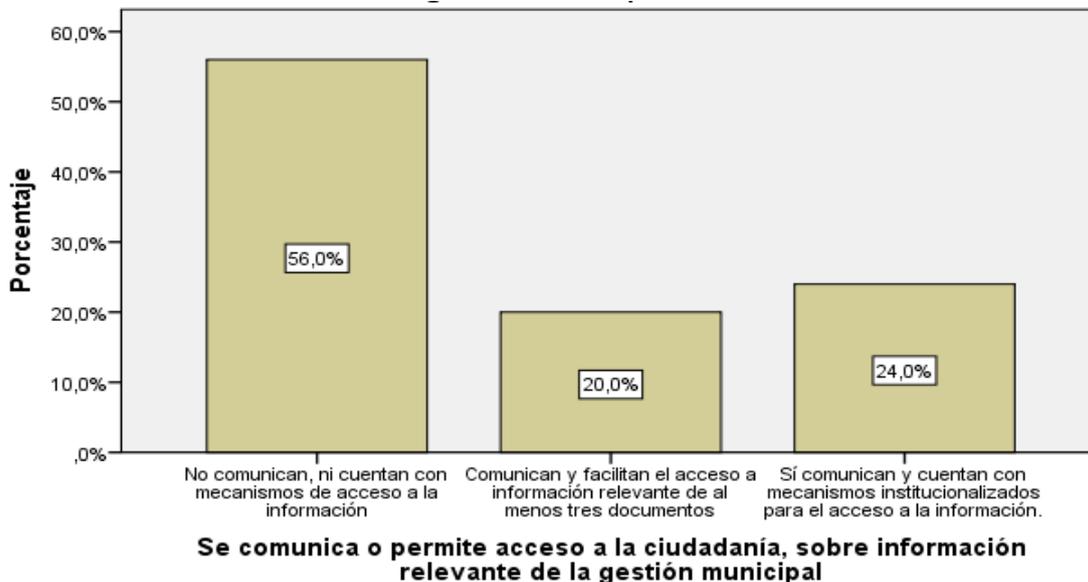
*Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No comunican, ni cuentan con mecanismos de acceso a la información	14	56,0	56,0	56,0
Comunican y facilitan el acceso a información relevante de al menos tres documentos	5	20,0	20,0	76,0
Sí comunican y cuentan con mecanismos institucionalizados para el acceso a la información.	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

### Gráfico 14.

*Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
**Responsable:** José Rivera Medrano

En cuanto si se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal, para el 56 % de las personas encuestadas no comunican, ni cuentan con mecanismos de acceso a la información. Mientras para el 24 % comunican y facilitan el acceso a información relevante de al menos tres documentos. Solo para el 20 %, sí comunican y cuentan con mecanismos institucionalizados para el acceso a la información.

En ello se tiene que no comunican, ni cuentan con mecanismos de acceso a la información por parte de la municipalidad dando de ello la impopularidad de la gestión ya que también estarían infringiendo la ley de la transparencia y acceso a la información en la mencionada municipalidad, todo ello daría pie a indicios de la corrupción ya que sin tener informada a nuestra población, solo por cumplir con la ley hacen una rendición de cuentas de manera anual que muchas veces es solo una almuerzo de camaradería.

**Tabla 15.**

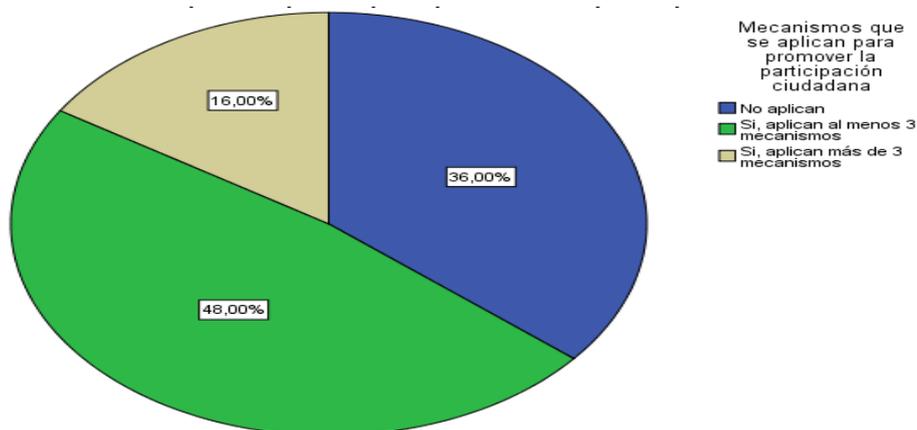
*Mecanismos que se aplican para promover la participación ciudadana*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No aplican	9	36,0	36,0	36,0
Si, aplican al menos 3 mecanismos	12	48,0	48,0	84,0
Si, aplican más de 3 mecanismos	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 15.**

*Mecanismos que se aplican para promover la participación ciudadana*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

Referente al porcentaje de mecanismos que se aplican para promover la participación ciudadana, según el 48 % si, aplican al menos 3 mecanismos, para el 36 % no aplican, Mientras para el 16 % si, aplican más de 3 mecanismos.

En la mencionada tabla se tiene que sí, aplican al menos 3 mecanismos como son rendición de cuentas, presupuesto participativo y concursos inter barrios o cuarteles que se da en las fechas de aniversarios del distrito, de las cuales se puede mencionar la intención de generar espacios de participación ciudadana.

**Tabla 16.**

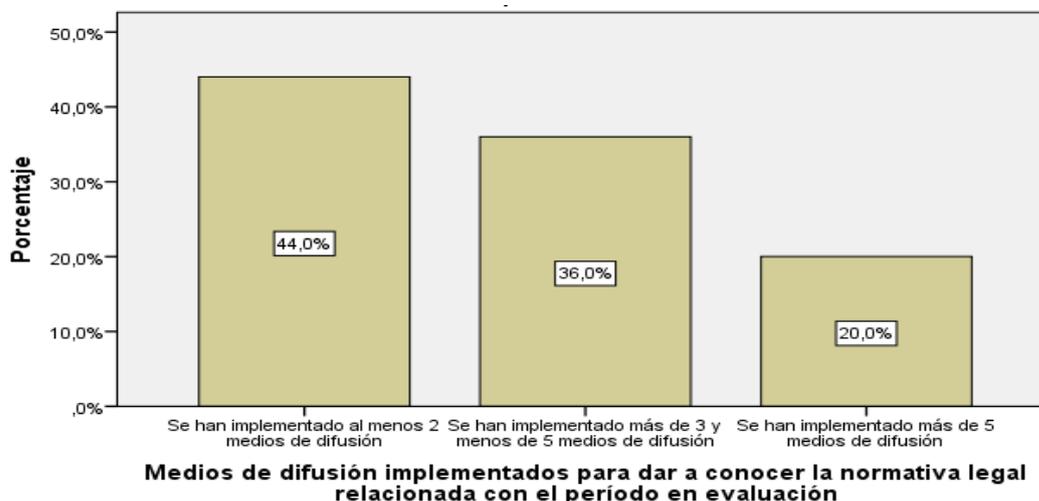
*Medios de difusión implementados para dar a conocer la normativa legal relacionada con el período en evaluación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Se han implementado al menos 2 medios de difusión	11	44,0	44,0	44,0
Se han implementado más de 3 y menos de 5 medios de difusión	9	36,0	36,0	80,0
Se han implementado más de 5 medios de difusión	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 16.**

*Medios de difusión implementados para dar a conocer la normativa legal relacionada con el período en evaluación*



Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

En cuanto al promedio de medios de difusión implementados para dar a conocer la normativa legal relacionada con el período en evaluación, según el 44%, Se han implementado al menos 2 medios de difusión, Según el 36 % se han implementado más de 3 y menos de 5 medios de difusión. En tanto para el 20 % se han implementado más de 5 medios de difusión.

Se han implementado al menos 2 medios de difusión como son las rendiciones de cuentas donde se da toda la información de las obras o proyectos ejecutados y el presupuesto participativo que por ley se tiene que hacer anualmente con obligatoriedad.

**Tabla 17.**

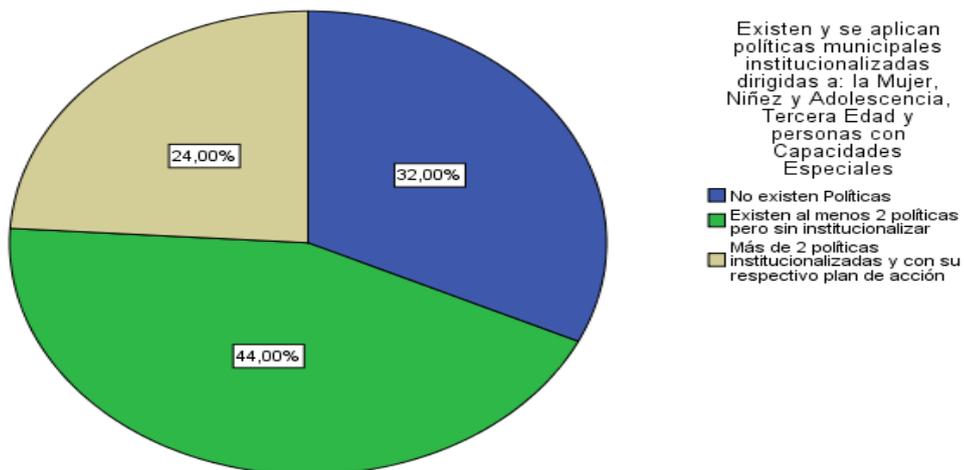
*Existen y se aplican políticas municipales institucionalizadas dirigidas a: la Mujer, Niñez y Adolescencia, Tercera Edad y personas con Capacidades Especiales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No existen Políticas	8	32,0	32,0	32,0
Existen al menos 2 políticas pero sin institucionalizar	11	44,0	44,0	76,0
Más de 2 políticas institucionalizadas y con su respectivo plan de acción	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada los días: 05, 08, 15 de Marzo 2018

**Gráfico 17.**

*Existen y se aplican políticas municipales institucionalizadas dirigidas a: la Mujer, Niñez y Adolescencia, Tercera Edad y personas con Capacidades Especiales*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y funcionarias.  
Responsable: José Rivera Medrano

En cuanto si existen y se aplican políticas municipales institucionalizadas dirigidas a: la Mujer, Niñez y Adolescencia, Tercera Edad y personas con Capacidades Especiales, para el 44 % de las personas encuestadas existen al menos 2 políticas pero sin institucionalizar. Mientras para el 32 % no existen Políticas. Solo para el 24 %, más de 2 políticas institucionalizadas y con su respectivo plan de acción.

Existen al menos 2 políticas pero sin institucionalizar como son las campañas de salud a los adultos mayores de tercera edad, y el concurso de las mujeres integrantes del vaso de leche que se realiza cada año en el aniversario del distrito en donde se le otorga premios a cada comité participante.

## **3.2. Discusión de resultados**

### **3.2.1. Desarrollo organizacional**

*Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) cuando mencionan que el desarrollo organizacional (DO) es un proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; modelando la forma como piensan y actúan, Al respecto se puede dar a conocer que los funcionarios y funcionarias que trabajan dentro municipalidad de Chongos Bajo no hacen uso de correos institucionales sino solos los personales, a ello podemos decir también como se mencionó líneas arriba que los funcionarios de la municipalidad no hacen uso de correos institucionales en un 48 % por el contrario utilizan los personales es por ello que cuando se les deja de contratar se van con toda la información del área donde estuvo desempeñando funciones y dejando muchas veces desestabilizados ese área. Chiavenato (2009) para alcanzar los objetivos comunes depende el uso tecnología que utiliza para interactuar con los demás.*

Como también tendría que ver las capacitaciones que han tenido en su mayoría de los profesionales que trabajan en la municipalidad anteriores y que solo fueron de su carreras técnicas mas no en temas de gestión Pública, a la vez también tendría que ver los años de experiencia que cuenta cada funcionarios de la municipalidad de haber trabajado en alguna otra municipalidad.

De acuerdo a lo que menciona en el estudio se tendría una característica que los funcionarios no persiguen un fin en común, ya que no hay coordinación entre las

diferentes áreas de la municipalidad distrital y que cada área estaría trabajando a su manera es por ello que los proyectos están casi nulos en sus avances o formulaciones, a la vez también el POA no se ha cumplido de acuerdo a sus actividades planteadas generando muchas veces disconformidad en sus ciudadanos, a ello se tiene que en cada funcionario contratado no se tiene el compromiso de entrega con la institución para encaminar los proyectos. Objetivos y metas planteados como propuestas muchas veces en campaña electoral y si no existe ello tendremos el incumplimiento del POA en un 36%, proyectos ejecutados casi nulos 56%. *Chiavenato (2009) el diseño organizacional es un proceso que se da mediante la interrelación dentro de una organización, entre los puestos ya que cada puesto funciona como un sistema propio que interactúa con los demás.*

*GTZ (2008), menciona que el Desarrollo organizacional tiene que ver con la realización de procesos planificados destinados a cambiar actitudes, valores, comportamientos, adaptándose a las tecnologías, que surgen en el entorno.*

En este contexto se menciona que los funcionarios y funcionarias que tenga experiencia profesional de tres años de estudios al igual de 5 años no están compartiendo roles ni conocimientos para mejorar el cumplimiento de sus actividades y pareciera que cada subgerencia de la municipalidad distrital, trabajara cada quien por su lado sin tener muchos resultados positivos como se tiene esperado. Esto podemos corroborar con el perfil profesional que tiene cada funcionario, transgrediendo el fin de la modernización del estado que es el fortalecimiento del talento humano, que tiene que ver con encontrar las competencias de sus colaboradores públicos, ayudando a conocer, identificar, y priorizar las necesidades de contrataciones que se tendría que hacer dentro de una institución municipal. Facilitando una adecuada selección, formación y capacitación de las personas que integren la entidad pública, que tendría como sustento su desarrollo profesional, entonces a ello tenemos que informar que en algunas áreas de la municipalidad se tiene profesionales por favores políticos, que muchas veces no cumplen los requisitos del puesto de trabajo, dando a conocer también como una limitante en el logro de los objetivos de la municipalidad que busca llegar realizar que es mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos mediante la ejecución de políticas públicas.

### 3.2.2. Gobernabilidad democrática

*Alcántara (1994: 11) entiende por gobernabilidad que se da a partir de impulsos que vienen del propio gobierno expresados a través de políticas públicas, recepcionadas por la sociedad.*

El objetivo de la municipalidad de Chongos Bajo debe ser implementar políticas que mejoren la calidad de vida en las personas, teniendo como información que solo se implementó 2 políticas públicas dentro de la municipalidad en favor de la niñez y adultos mayores como la academias municipal y las campañas de salud y para una gestión esto es casi ineficiente.

Porque tendría que implementar más políticas públicas locales, refiriéndose que solo el 68% de las personas encuestadas mencionan que son organizaciones sin personería jurídica ello percibiendo que las organizaciones sociales no les importa organizarse, entendiéndose entonces que no pueden participar en los procesos del presupuesto participativo que realiza por norma anualmente, la municipalidad distrital de Chongos Bajo.

Se aprecia que la municipalidad distrital de Chongos Bajo, cuenta con un plan de desarrollo territorial para ello careciendo el 40% de iniciativas para implementar este plan ya que sin ello un distrito no puede proponer propuestas concernientes a su desarrollo urbano y rural que hace falta no solo al distrito de Chongos Bajo, sino de muchos distritos de nuestro país. Comprendiendo que no solo una gestión se va a realizar en el punto de voluntad política y si esa voluntad no tiene como soporte de funcionarios con alguna experiencia a priori para así tener una dinamicidad en la toma de decisiones y la implementación de actividades para sus ciudadanos, entregándole visiones realistas del proceso. *Franco (1994: 48) la gobernabilidad es un concepto que involucra la voluntad política de querer hacer algo y cómo hacer ese algo.*

*Según Tomassini la gobernabilidad “no sólo se refiere al ejercicio del gobierno, sino a todas las condiciones que permitan desempeñarse con eficacia, legitimidad y respaldo social”.*

Dentro de la gestión municipal es necesario que exista eficiencia y eficacia en el plano de la ejecución de sus proyectos u obras para la población, como también esto

significaría que la atención al ciudadano de a pie debe ser de manera rápida, como también cuando nos referimos a la equidad de género que hay dentro de una gestión municipal, caso específico la municipalidad distrital cuenta con un 40% que son hombres y mujeres y además de ellos los puestos de jefatura también tienen un 40% entre hombres y mujeres, dando la imagen de responsabilidad que debe de existir, en el tema de género que también influenciará en la capacidad del gobierno y de la sociedad para atender equilibradamente, durante períodos razonables, cumpliendo la triple demanda ciudadana que son : crecimiento, equidad y democracia, todo ello acompañado con la más alta participación posible de los ciudadanos.

*Según Pasquino (1997: 35) “se debe considerar la formulación de políticas como la rendición de cuentas y “los partidos como formuladores de políticas.*

De manera que tiene que ver los gobiernos locales y regionales en los cargos públicos que son ocupados por coincidencias políticas o mejor dicho, por favores políticos que no es ajena la municipalidad de Chongos Bajo, como se puede observar funcionarios sin el perfil del puesto ocupando cargos dentro de la gestión, por ello a veces es una debilidad de algunas municipalidades distritales de todo nuestro territorio, en tener funcionarios sin experiencia.

Asimismo también se comparte con el nivel de profesionales y con experiencia que se tiene dentro de la municipalidad y ello creo que también debe de ir de la mano con la calidad de servicios que brinda la municipalidad a los ciudadanos contradiciendo el tema de la eficiencia y eficacia que debe de regir en un municipalidad distrital en favor de sus ciudadanos, como también se debe de recordar e informar que según las informaciones recogidas, la municipalidad distrital no coordina mucho con sus organizaciones sociales de base que es un parte esencial para una gestión municipal.

Como puede apreciarse se debe de tener una municipalidad distrital debe gobernar para sus ciudadanos teniendo una sintonía de necesidades y proyectos a ejecutar ampliando mecanismos de participación generando confianza en sus ciudadanos de lo contrario todo ello se desestabiliza generando muchas veces ingobernabilidad y pedidos de vacancia a la gestión de turno por falta de ejecución de obras y proyectos dentro ámbito territorial. *GTZ (2008), la gobernabilidad democrática se refiere a que la municipalidad*

*propicia el involucramiento de la población en las decisiones del gobierno municipal que se relacionan con el mejoramiento de sus condiciones de vida.*

### **3.3. Aporte científico**

La investigación que se muestra con el título: **INCIDENCIA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOS BAJO, CHUPACA, 2017.**

Se propone como propuesta que las municipalidades, desde la independencia han sido uno de los ejes del desarrollo del país y las localidades. Donde las municipalidades tanto provinciales como distritales, son entidades de organización territorial del Estado, promotores del desarrollo local.

Es necesario mencionar que el proceso de descentralización, busca una redistribución real del poder desde el nivel nacional al local, en forma articulada. Esto encierra un aspecto importante: la revitalización o fortalecimiento de los municipios, lo que implica que la descentralización no es sólo una transferencia de competencias y cargas sino que también representa una adquisición de nuevas responsabilidades de carácter: administrativo, político, económico y social. Fortaleciendo el municipio, entendido como la asignación de mayor cantidad de poder real para ejercer un conjunto de funciones que le son asignadas, necesita por lo tanto, de una estructura organizacional que permita la toma de decisiones de manera eficiente y concertada y que implique la mayor satisfacción de las necesidades internas (de la institución) y externas (de la comunidad) con el mejor uso de los recursos (materiales y humanos), los cuales de por sí son escasos.

Encontrando en la investigación que la relación de la municipalidad y la sociedad civil es muy débil ya que en su gran mayoría las asociaciones de la civil no tienen reconocimiento jurídico, para ello se propone fortalecer esta relación, ya que será la única forma de tener una gobernabilidad democrática sostenible en el tiempo, a la par también se debe de entender que se tiene que contar con profesionales con experiencia en temas de gestión pública por resultados acompañado con la característica de género, con la cual se cumplirán con los objetivos planteados en los instrumentos de gestión de la municipalidad de Chongos Bajo, y así cumplir el

fin supremo de toda municipalidad que es brindar servicio de calidad a sus ciudadanos mejorando su calidad de vida.

**CAPÍTULO IV**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. CONCLUSIONES**

1. La influencia del desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, es casi inexistente por falta de contratación de personal con perfiles para el puesto tiene de carreras técnicas y universitarias en un 44%, funcionarios que no cumplen con las actividades del Poa en un 36%, ejecución de proyectos menos del 39% y el 79%, no existiendo un plan de desarrollo territorial que es fundamental en cada gobierno local, y a la vez no tienen demasiada experiencia en gestión pública solo de sus carreras profesionales menos del 30% haciendo un total del 44%.
2. La Municipalidad Distrital de Chongos Bajo no le da importancia a la participación ciudadana organizativa para fortalecer su gobernabilidad democrática, que está establecido por ley y son requisitos para la participación en los espacios públicos de rendición de cuentas, presupuestos participativos y planes de desarrollo, pues el 68% son organizaciones sin personería jurídica.
3. Los accesos o mecanismos de desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo. Se evidencia el desgaste de los accesos y mecanismos de participación debido a que los resultados en la calidad de vida no han mejorado significativamente, con el no cumplimiento de las actividades del POA, en un 36%.

## **4.2. RECOMENDACIONES**

1. Para el buen desarrollo organizacional que influye en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo se contrate el personal con el perfil profesional que exige el Mof y Rof de los gobiernos locales distritales para así compartir los objetivos y metas de la entidad.
2. Se debe continuar con el fortalecimiento de la organización de la sociedad civil, promoviendo y potenciando la participación y concertación local, teniendo así informado a la población.
3. Se debe eliminar los favores políticos dentro de una gestión municipal para así tener profesionales con meritocracia que sean capaces de implementar la ley servir dentro de los gobiernos locales en todos los niveles.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Audirac, C. et al (1994). ABC del desarrollo organizacional. México. Editorial Trillas.
- Camou, A. (2016). Gobernabilidad y democracia. México: Instituto Nacional Electoral.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología.
- Gil, I. (2015). Análisis de la influencia de la gestión municipal en la identidad territorial y su repercusión en el ámbito turístico. El municipio de Oleiros como propuesta de estudio. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor. España: Universidad de Coruña, Departamento de Sociología y Ciencia Política de la Administración.
- González, E. & otro. (1994). Descentralización fiscal y regionalización en el Perú- Lima.
- González, E. (2001). La centralización económica del Perú: ¿problema o posibilidad?, publicado en Actualidad Económica, No. 220, año XXIV.
- Grandinetti, R. (2014). Diseño de organizaciones públicas locales para la gestión de territorios complejos: Hacia una propuesta metodológica. Tesis Doctoral. España: Universidad Politécnica de Valencia.
- GTZ (2008). Instrumento para la autoevaluación de la gestión municipal. Señales de un Buen Gobierno para el Desarrollo Local. El Salvador: GTZ-USAID.
- Heredia, R. (2002). Gobernabilidad: una aproximación teórica. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct.
- Hernández, J.; Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). Desarrollo organizacional. Primera edición. México: PEARSON EDUCACIÓN.

- Jorquera, D. (2011). Gobernanza para el Desarrollo Local. Documento de Trabajo N° 6. Proyecto Conocimiento y Cambio en Pobreza Rural y Desarrollo. Santiago de Chile: Rimisp.
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, 20, 165-193.
- Miranda, F. y Pastor, P. (2015). Comunicación organizacional y clima social en los Trabajadores de una Municipalidad del Departamento de Lambayeque – 2015. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Chiclayo: Universidad de Sipán, Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología.
- Muñoz, C. (2010). Rol de la participación ciudadana en la gestión de calidad de la Municipalidad De San Antonio. Tesis para optar al grado de Magíster en Gerencia Pública. Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Pilay, W. (2013). Estructura organizacional para la unidad administrativa del talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena año 2013- 2014. Tesis de grado para obtener el Título de Licenciado en Administración Pública. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela de Administración, Carrera de Administración Pública.
- Torres, S. (2005). Diagnóstico de la Gestión Municipal. Alternativas para el Desarrollo.

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 01

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **TÉCNICA: ENCUESTA**

#### **INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.**

Dirigido a: Autoridades, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo.

Indicaciones: Lea detenidamente los ítems y responda con objetividad.

---

1. La municipalidad cuenta con un Plan Operativo Anual (POA) que se usa para monitorear y evaluar las actividades
  - a) Se carece de un plan institucional
  - b) Existe un plan pero no se utiliza
  - c) Existe un plan y se utiliza
  
2. Porcentaje de proyectos realizados conforme a lo planificado
  - a) Menos del 39% de los proyectos han sido iniciados o realizados
  - b) Entre el 39% y el 79% de los proyectos han sido iniciados o realizados
  - c) Más del 79% de los proyectos han sido iniciados o realizados
  
3. Existe una iniciativa o un Plan para el ordenamiento y desarrollo del territorio
  - a) Se carece de Iniciativas
  - b) Existe un Plan o hay iniciativas o procesos encaminados
  - c) Se está implementando el plan
  
4. Existe una unidad técnica para implementar el Plan de Ordenamiento Territorial
  - a) No existe Unidad Técnica
  - b) Existe institucionalizada y funcionando
  - c) Existe Unidad Técnica Institucionalizada, funcionando y con personal capacitado
  
5. Promedio de años de estudio del personal de la municipalidad
  - a) Promedio igual a 3 años de estudio
  - b) Promedio entre 3 y 5 años de estudio
  - c) Promedio mayor de 5 años de estudio
  
6. Promedio de años de experiencia del personal de la municipalidad
  - a) Promedio menor a 3 años de experiencia
  - b) Promedio entre 3 y 6 años de experiencia
  - c) Promedio mayor a 6 años de experiencia
  
7. Porcentaje del personal que ha sido capacitado en el período anterior
  - a) Menos del 30%
  - b) Entre el 31% y el 60%
  - c) Más del 61%

8. Número de sistemas mecanizados implementados en la municipalidad
  - a) Menos de 3 Sistemas
  - b) Entre 3 y 5 Sistemas
  - c) Más de 5 sistemas
  
9. Número de cuentas de correo electrónico institucionales en puestos de decisión de la municipalidad
  - a) No tienen cuentas de correo institucional
  - b) Hasta el 50% de puestos de decisión tienen acceso a correo electrónico institucional y lo utilizan
  - c) Más del 50% de puestos de decisión tienen acceso a correo electrónico institucional y lo utilizan
  
10. Porcentaje de hombres y mujeres en el personal municipal
  - a) Más del 70% del personal es del mismo género
  - b) Entre el 56% y 70% del personal es del mismo género
  - c) El 45% y 55% del personal es del mismo género
  
11. Porcentaje en la cantidad de hombres y mujeres en puestos de jefatura
  - a) Más del 70% del personal es del mismo género
  - b) Entre el 56% y 70% del personal es del mismo género
  - c) El 45% y 55% del personal es del mismo género
  
12. Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social con personería jurídica en trámite
  - a) Menos del 20 %
  - b) Más de 20 % y menos del 40%
  - c) Más del 40%
  
13. Porcentaje de la ciudadanía que forma parte de alguna organización social sin personería jurídica
  - a) Menos del 25 %
  - b) Entre el 25% y el 60%
  - c) Más del 60%
  
14. Se comunica o permite acceso a la ciudadanía, sobre información relevante de la gestión municipal
  - a) No comunican, ni cuentan con mecanismos de acceso a la información
  - b) Comunican y facilitan el acceso a información relevante de al menos tres documentos
  - c) Sí comunican y cuentan con mecanismos institucionalizados para el acceso a la información establecida en la Municipalidad
  
15. Mecanismos que se aplican para promover la participación ciudadana
  - a) No aplican

- b) Sí, aplican al menos 3 mecanismos
  - c) Sí, aplican más de 3 mecanismos
16. Medios de difusión implementados para dar a conocer la normativa legal relacionada con el período en evaluación
- a) Se han implementado al menos 2 medios de difusión
  - b) Se han implementado más de 3 y menos de 5 medios de difusión
  - c) Se han implementado más de 5 medios de difusión
17. Existen y se aplican políticas municipales institucionalizadas dirigidas a: la Mujer, Niñez y Adolescencia, Tercera Edad y personas con Capacidades Especiales
- a) No existen Políticas
  - b) Existen al menos 2 políticas pero sin institucionalizar
  - c) Más de 2 políticas institucionalizadas y con su respectivo plan de acción

## **ANEXO N° 02**

### **RELACIÓN DE AUTORIDADES DEL DISTRITO**

- 01 Alcalde
- 05 Regidores
- 01 Secretaria
- 01 Gerente municipal
- 01 Subgerente Desarrollo urbano y obras
- 01 subgerente de Rentas
- 01 Logística
- 01 Contabilidad
- 01 Desarrollo social
- 01 Subgerencia de desarrollo económico y medio ambiente
- 01 Servicios públicos
- 06 Persona de campo
- 01 Asesor externo abogado y contador
- 01 Imagen institucional.
- 01 Juez de paz
- 01 Subprefecto
- 06 Autoridades comunales
- 03 Directores de I.E.
- 02 Director de Clas y Puesto de salud
- 07 Presidente de vaso de leche

### ANEXO N° 03

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TEMA: Incidencia del desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática en la Municipalidad Distrital De Chongos Bajo, Chupaca, 2017.**

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>General:</b> a) ¿De qué manera influye el desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017?</p> <p><b>Específicos:</b> a) ¿Cuáles son los factores del desarrollo organizacional que influyen en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo? b) ¿Cuáles son las evidencias de la gobernabilidad democrática influenciada por el desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo?</p>	<p><b>General:</b> Determinar el nivel de influencia del desarrollo organizacional en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017</p> <p><b>Específicos :</b> a) Analizar los factores del desarrollo organizacional que influyen en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo. b) Examinar las evidencias de la gobernabilidad democrática influenciada por el desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo.</p>	<p><b>General:</b> El desarrollo organizacional municipal alcanzado influye significativamente en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo, 2017</p> <p><b>Específicas:</b> a) Los factores del desarrollo organizacional que influyen en la gobernabilidad democrática de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo son la capacidad de operar de acuerdo a objetivos y metas, de ordenar el territorio, de contar con personal formado adecuadamente, de implementar sistemas mecanizados, implementar la equidad de género en la contratación de personal. b) Las evidencias de la gobernabilidad democrática que muestran la influencia del desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Chongos Bajo son la capacidad de promover la organización de la sociedad civil, de implementar la transparencia municipal, de promover la participación y concertación local, de informar las normativas legales a la población y de potenciar la participación de grupos en desventaja social.</p>	<p><b>Independientes</b> Gobernabilidad democrática</p> <p><b>Dependientes</b> Desarrollo organizacional</p> <p><b>Sub variables:</b> ✓ Capacidad de operar de acuerdo a objetivos y metas ✓ Capacidad de ordenar el territorio ✓ Capacidad de contar con personal formado adecuadamente</p> <p>✓ Capacidad de implementar sistemas mecanizados ✓ Capacidad de implementar la equidad de género en la contratación de personal ✓ Gobernabilidad democrática ✓ Capacidad de promover la organización de la sociedad civil ✓ Capacidad de implementar la transparencia municipal ✓ Capacidad de promover la participación y concertación local ✓ Capacidad informar las normativas legales a la población ✓ Capacidad de potenciar la participación de grupos en desventaja social</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> básico, Descriptivo y Explicativo.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> El diseño del estudio es longitudinal y explicativo,</p> <p><b>Población:</b> La población de estudio está constituida por 25 Trabajadores de la municipalidad distrital de Chongos Bajo entre Autoridades, Funcionarios y trabajadores.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra de estudio será la municipalidad distrital de Chongos Bajo.</p> <p><b>Método:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Técnicas:</b> - Revisión documentaria - Encuesta</p> <p><b>Instrumentos :</b> - Revisión documentaria: Guía - Encuesta: Cuestionario</p>

## ANEXO N° 04

### VALIDACION DE ITEMS DE LA ENCUESTA POR JUECES-EXPERTOS

ITEM	JUEZ							TOTAL	% *	OBSERVACION
	1	2	3	4	5	6	7			
1	0	0	0	0	0	0	0	7	100.0	CORRECTO
2	1	0	0	0	0	0	0	6	85.7	CORRECTO
3	0	0	0	1	0	0	0	6	85.7	CORRECTO
4	1	1	0	1	0	0	0	4	57.2	INCORRECTO
5	0	0	0	0	0	0	0	7	100.0	CORRECTO
6	1	1	0	0	0	0	0	5	71.4	CORRECTO
7	0	1	0	0	0	1	0	5	71.4	CORRECTO
8	0	0	0	1	0	0	0	6	85.7	CORRECTO
9	0	0	0	0	0	0	0	7	100.0	CORRECTO
10	0	0	1	1	0	0	0	5	71.4	CORRECTO
11	1	0	0	0	0	0	0	6	85.7	CORRECTO
12	0	1	0	0	0	1	0	5	71.4	CORRECTO
13	1	1	1	1	0	0	0	3	42.9	INCORRECTO
14	0	0	0	0	0	0	0	7	100.0	CORRECTO
15	0	0	0	1	1	0	0	5	71.4	CORRECTO
16	0	0	0	0	0	0	0	7	100.0	CORRECTO
17	0	0	0	0	0	0	0	7	100.0	CORRECTO

FUENTE: Encuesta dirigida a Jueces-Expertos.

ELABORACION: Propia.

0 = Correcto

1 = Incorrecto

\* < de 70 % se considera incorrecto