

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO
SOCIAL



**PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE
LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA: SOLORZANO REPETTO PASCUAL

ASESOR: DR. LUCIANO VILLAR LINVER

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico con todo corazón mi tesis a Dios, quien me dio sabiduría e inteligencia para culminar satisfactoriamente mi maestría, y a mi esposa que en todo momento me ha inculcado a superarme en mi vida profesional, pues sin ella no lo hubiera logrado. Su ruego al padre celestial por mí a lo largo de mi vida me ha protegido en los días más difíciles y me condujo por el camino correcto. por ello le doy mi trabajo en ofrenda de su paciencia y amor.

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a Dios mi padre eterno por darme la oportunidad de realizarme profesionalmente por que sin él no hubiera conseguido nada. A mi esposa por apoyarme en todo momento y ser la impulsora para poder estudiar la maestría. Asimismo, quiero agradecer a mi asesor de Tesis el Dr. Linver Luciano Villar docente de la EPG - UNHEVAL. por su asesoramiento y consejos para desarrollar el presente trabajo.

A la vez, quiero mencionar mi agradecimiento a todos los profesores y colegas que me apoyaron en todo momento para sentirme como familia en el grupo y a los demás familiares y amigos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo** verificar de qué manera se orienta la gestión por resultados en la competitividad productiva de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco 2021. El **método** de estudio fue de acuerdo al propósito de la investigación, y la naturaleza del problema y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio se orientó hacia una investigación aplicada de tipo no experimental correlacional por tratarse de una indagación empírica y sistemática en el cual no se tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes, la población de estudio lo constituirán 87 personas, siendo funcionarios, directivos y servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, por ser personas conocedoras de la problemática que realizan diversas labores como autoridad y administrativa de las que se extrae una muestra representativa de 71 servidores. Los **resultados** obtenidos nos muestran que de los 639 datos extraídos el 97.97 % (626) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia del predominio de la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad fundamentado en la modernización de la entidad, oportunidad de aprender y mejora continua de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 2.03 % (13) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia. Se **concluye** que, se verifico que, se predomina la identidad institucional fundamentado en la modernización de la entidad, oportunidad de aprender y mejora continua sobre la resistencia al cambio de la autoridad que tiene como base el conformismo laboral, el temor a lo desconocido, hábitos y rutina laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021.

Palabras clave: Modernización, oportunidad, aprender, mejora continua.

ABSTRACT

The objective of this research was to verify how management by results is oriented in the productive competitiveness of the Regional Directorate of Agriculture of Huánuco 2021. The study method was according to the purpose of the research, and the nature of the problem and objectives. formulated in the work, the present study was oriented towards an applied investigation of a non-experimental correlational type because it is an empirical and systematic investigation in which there is no direct control over the independent variables because their manifestations have already occurred or because they are inherently not manipulable. The inferences about the relationships between variables are made, without direct intervention, from the concomitant variation of the dependent and independent variables, the study population will be made up of 87 people, being officials, managers and civil servants of the Regional Directorate of Agriculture Huánuco, for being knowledgeable people of the problem that perform various tasks as authority and administrative from which a representative sample of 71 servers is extracted. The results obtained show us that of the 639 data extracted, 97.97% (626) of the unit of measure formed by the sample, stated that there is, to some extent, the incidence of the predominance of institutional identity on the resistance to change of authority. based on the modernization of the entity, opportunity to learn and continuous improvement of the authority in the Regional Directorate of Agriculture, Huánuco 2021. While 2.03% (13) of the analysis unit revealed that there is no degree of incidence. It is concluded that, it was verified that the institutional identity based on the modernization of the entity, opportunity to learn and continuous improvement prevails over the resistance to change of the authority that is based on labor conformism, fear of the unknown, habits and work routine in the Regional Directorate of Agriculture, Huánuco 2021.

Keywords:

Modernization, opportunity, learn, continuous improvement.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Fundamentación del problema	10
1.2 Justificación e importancia de la investigación	16
1.3 Viabilidad de la investigación	17
1.4 Formulación del problema	17
1.4.1 Problema general	17
1.4.2 Problemas específicos	17
1.5 Formulación de objetivos	18
1.5.1 Objetivo general	18
1.5.2 Objetivos específicos	18
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	
2.1 Formulación de las hipótesis (considerar hipótesis nulas, hipótesis de investigación o hipótesis alternas, si fueran necesarios)	19
2.1.1 Hipótesis general	19
2.1.2 Hipótesis específicas	20
2.2 Operacionalización de variables	21
2.3 Definición operacional de las variables	21
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	
3.1 Antecedentes de investigación	25
3.2 Bases teóricas	25
3.3 Bases conceptuales	46

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1	Ámbito de estudio	49
4.2	Tipo y nivel de investigación	49
4.3	Población y muestra	51
4.3.1.	Descripción de la población	51
4.3.2.	Muestra y método de muestreo	52
4.3.3.	Criterios de inclusión y exclusión	54
4.4	Diseño de investigación	54
4.5	Técnicas e instrumentos	56
4.5.1	Técnicas	56
4.5.2	Instrumentos	57
4.5.2.1	Validación de los instrumentos para la recolección de Datos	57
4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	58
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	59
4.7	Plan de tabulación y análisis de datos	59

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSION

5.1	Análisis descriptivo	61
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	80
5.3	Discusión de resultados	89
5.4	Aporte científico de la investigación	97

CONCLUSIONES	100
---------------------	-----

SUGERENCIAS	101
--------------------	-----

REFERENCIAS	102
--------------------	-----

ANEXOS	
---------------	--

INTRODUCCIÓN

La resistencia al cambio de la autoridad se denota con actos de conformismo laboral mediante: desarrollo de actividades por costumbre, participaciones pasivas y actividades repetidas en función de sus asignaciones presupuestales, también se ve reflejado mediante el temor a lo desconocido, realizando labores aisladas que conlleva al facilismo laboral en el cumplimiento de sus funciones y finalmente mediante el desarrollo de sus actividades mediante hábitos y rutina que conlleva a realizar sus acciones mediante tendencias por instinto, repetición de actos semejantes y programación de actividades por rutina

El predominio de la identidad institucional se manifiesta mediante la emisión de la Ley N° 31075 que aprueba la ley de organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, como parte de las intenciones del Estado Peruano de modernizar las entidades mediante diversas acciones administrativas entre las que se encuentra, la asignaciones de nuevas funciones, identificación del ecosistema y un control estadístico de todas sus actividades institucionales, también es una oportunidad de aprender a realizar un trabajo en equipo para cambiar actitudes y mejorar el rendimiento para conducirse mediante un estado óptimo de mejora continua con visión institucional, retroalimentación de procesos y productividad de la organización.

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico que permitirá verificar de qué manera el predominio de la identidad institucional se manifiesta sobre la resistencia al cambio por parte de la autoridad de la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021, fundamentado en la modernización de la entidad, oportunidad de aprender y la mejora continua. Sobre el conformismo laboral, el temor a lo desconocido y los hábitos y rutina laboral.

La importancia de la presente investigación para la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco, consiste en que les brindara un aporte en forma de apreciaciones, conclusiones y recomendaciones que les pueden servir para lograr la orientación de su gestión hacia resultados óptimos.

El primer capítulo trata sobre los aspectos básicos del problema de investigación, la fundamentación del problema su justificación y viabilidad, formulación del problema y objetivos general y específicos.

El segundo capítulo trata sobre el sistema de hipótesis, la formulación de las hipótesis general y específicos, operacionalización de variables y su definición operacional de las variables.

El tercer capítulo trata sobre el marco teórico, los antecedentes de la investigación, sus bases teóricas y sus bases conceptuales.

El cuarto capítulo trata sobre el marco metodológico, el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, población y muestra, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, para el procesamiento de datos y aspectos éticos.

El quinto capítulo trata sobre los resultados y discusión, su análisis descriptivo, análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aporte científico de la investigación.

El autor.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Nuestra Patria, dentro del proceso de modernización iniciada en el año 2002 se publica la ley N° 27658 que aprueba la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, dando inicio así a un proceso de mejora de sus entidades a nivel nacional y en todos sus niveles, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del pueblo. Asimismo, con Ley N° 27842 se modifica la segunda disposición complementaria y final de la ley N° 27658, ley marco de la modernización de la gestión del estado en los términos siguientes: “segunda.- opinión técnica previa para normas referidas a organización del estado, tales como la creación de ministerios así como de entidades, instituciones, de organismos públicos descentralizados, autoridades autónomas, corporaciones, fondos o de cualquier otra entidad del estado.

Del mismo modo, el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión del Estado, aprobado por Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, establece que el Sistema Administrativo de Gestión Pública, bajo rectoría de la Secretaría de Gestión Pública, tiene bajo su ámbito, entre otros medios, a la estructura, organización y funcionamiento del Estado. Sobre el funcionamiento, el citado Reglamento señala que comprende la asignación y distribución de funciones al interior de una entidad en el marco de los principios de legalidad, especialidad y jerarquía, así como de las reglas de no duplicidad, coherencia, entre otras contenidas en la normativa de la materia; Que, en concordancia con lo señalado, según Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 131-2018-PCM, se aprobaron los Lineamientos de Organización del Estado, que regula los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del Estado, con la finalidad de que las entidades del Estado, conforme a su tipo, competencias y funciones, se

organicen lo mejor posible a fin de responder a las necesidades públicas, en beneficio de la gente;

En este contexto con fecha 24 de noviembre del año 2020, se publica la Ley N° 31075 que aprueba la ley de organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego que tiene por objeto establecer la naturaleza jurídica, el ámbito de competencia, las funciones y la organización básica del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego que ejerce la rectoría sobre las políticas nacionales propias de su ámbito de competencia, las cuales son de obligatorio cumplimiento por los tres niveles de gobierno local Regional y nacional, y ejerce competencia en las siguientes materias:

- a) Tierras de uso agrícola y forestal
- b) Agricultura y ganadería.
- c) Recursos forestales y su aprovechamiento sostenible.
- d) Flora y fauna silvestre.
- e) Sanidad, inocuidad, investigación, extensión, transferencia de tecnología y otros servicios vinculados a la actividad agraria.
- f) Recursos hídricos.
- g) Riego, utilización de agua para uso agrícola.
- h) Infraestructura agraria.

A diferencia de las competencias anteriores del Ministerio de Agricultura, a medida que se modifica el nombre institucional por motivos de modernización de la gestión del Estado, también se va extendiendo el ejercicio de una amplitud de competencias relacionadas al área.

El predominio de la identidad institucional se manifiesta mediante la emisión de la Ley N° 31075 que aprueba la ley de organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, como parte de las intenciones del Estado Peruano de modernizar las entidades mediante diversas acciones administrativas entre las que se encuentra, la asignaciones de nuevas funciones, identificación del ecosistema y un control estadístico de todas sus actividades institucionales, también es una oportunidad de aprender a realizar un trabajo en equipo para cambiar actitudes y mejorar el rendimiento para conducirse mediante un estado optimo de mejora continua con visión

institucional, retroalimentación de procesos y productividad de la organización.

En este contexto La resistencia al cambio por parte la autoridad se ve reflejado en sus costumbres, rutina y comodidad para desarrollar sus funciones de manera repetitiva y a gusto con el nombre o siglas de la entidad que representa, como dice CHIAVENATO Idalberto. (2004:231)

Como todo dentro de la burocracia se encuentra en forma de rutina estandarizada, previsto con anticipación, el empleado generalmente se acostumbra a una completa estabilidad y repetición de aquello que hace, lo que le proporciona una completa respecto a su futuro en la burocracia. Atendiendo a las normas y reglamentos impuestos por la burocracia, el empleado se transforma simple y sencillamente en un ejecutor de las rutinas y procedimientos, los cuales llega a dominar con plena seguridad y tranquilidad con el transcurso del tiempo.

Se configura su resistencia al cambio cuando la autoridad da marchas y contramarchas en sus decisiones mediante la emisión de documentos de mayor jerarquía en la entidad, tal como podemos apreciar a continuación.

La Ordenanza Regional N° 040-2020-GRH-CR y el Oficio N° 091-2021-GR-DRA-HCO/OPA, con fecha 10 de marzo 2021 se emite el Memorándum Múltiple N° 0016-2021-GR-DRA-HCO/OPA. Con el que se hace de conocimiento de la Directora de la Oficina de Estadística Agraria e Informática, el cambio de denominación de Dirección Regional de Agricultura a: Dirección Regional de Desarrollo Agrario y Riego – DIRDAR.

Sin embargo, con fecha 26 de abril 2021 se emite el Memorándum Múltiple N° 0023-2021-GR-DRA-HCO/OPA se deja sin efecto el Memorándum Múltiple N° 0016-2021-GR-DRA-HCO/OPA en todos sus extremos, en consecuencia debe de continuar utilizándose la denominación de “Dirección

Regional de Agricultura de Huánuco” y las siglas DRA HCO, hasta que se actualice todos los documentos de gestión.

Por su parte el Gobierno Regional Huánuco, con fecha 26 de setiembre del año 2021, emite la Ordenanza Regional N° 065-2021-GRH-CR Que aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional Huánuco y señala:

Artículo Primero: Aprobar, la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional Huánuco, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 040-2020-GRH-CR, en cuanto a los artículos 38°, 72° y la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria y Final, quedando redactados en los siguientes términos:

Artículo 38°. Dirección Regional de Desarrollo Agrario y Riego La Dirección Regional de Desarrollo Agrario y Riego es responsable de formular, aprobar, ejecutar, orientar, supervisar y evaluar los planes, programas y proyectos de la región en materia agraria en concordancia con la política nacional agraria. Depende administrativamente de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico.

Es así que la estructura orgánica de la Dirección Regional de Desarrollo Agrario y Riego se desarrolla en su Manual de Operaciones (MOP). La Dirección Regional de Desarrollo Agrario y Riego en materia agraria, tiene las siguientes funciones:

- a) Formular, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar los planes y políticas de la región en materia agraria en concordancia con las políticas nacionales y los planes sectoriales y las propuestas de promoción de desarrollo rural de parte de las municipalidades rurales.
- b) Administrar y supervisar la gestión de actividades y servicios agropecuarios, en armonía con la política y normas de los sectores correspondientes y las potencialidades regionales.

- c) Participar en la gestión sostenible del recurso hídrico, agua en el marco de las entidades de cuencas y las políticas de la autoridad nacional de aguas.
- d) Promover la transformación, comercialización, exportación y consumo de productos naturales y agroindustriales de la región.
- e) Promover y ejecutar proyectos y obras de irrigación, mejoramiento de riego, manejo adecuado y conservación del recurso hídrico y de suelos.
- f) Supervisar y administrar el servicio de información agraria en la región, la cual podrá contar con una red de información provincial y distrital, la que operará en armonía con el sistema nacional de información agraria.
- g) Promover la provisión de recursos financieros privados a las empresas y organizaciones de la región, con énfasis en la micro, pequeña y mediana empresa y unidades productivas orientadas a la exportación.
- h) Planificar, promover y concertar con el sector privado, la elaboración de planes, programas y proyectos de desarrollo agrario y agroindustrial.
- i) Planear, supervisar y controlar, en coordinación con el gobierno nacional la mejora de los servicios de comercialización agropecuaria, del desarrollo de cultivos y de crianzas y ganadería.
- j) Promover y prestar servicios de asistencia técnica en sanidad agropecuaria, de acuerdo con las políticas y programas establecidos por la autoridad nacional de sanidad agraria.
- k) Fomentar sistemas de protección de germoplasma. l) Fomentar la investigación y transferencia de tecnología y extensión agropecuaria.
- m) Promover, gestionar y administrar el proceso de saneamiento físico-legal de la propiedad agraria, con la participación de actores involucrados, cautelando el carácter imprescriptible, inalienable e inembargable de las tierras de las comunidades campesinas y nativas.
- n) Promover políticas para generar una cultura de seguridad alimentaria.
- o) Promover, asesorar y supervisar el desarrollo, conservación, manejo, mejoramiento y aprovechamiento de cultivos nativos, camélidos sudamericanos y otras especies de ganadería regional.

- p) Contribuir a la mejora de la productividad con los organismos adscritos al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI).
- q) Ejercer las funciones de Secretaría Técnica de Consejo Regional de Productos Orgánicos.
- r) Proponer estrategias regionales de agricultura familiar.
- s) Formular el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres del Sector Agrario.
- t) Ejecutar la Formalización y Titulación de Predios Rústicos Agrarios.
- u) Promover el reconocimiento, titulación/ georreferenciación de las Comunidades Campesinas y Nativas.
- v) Otorgar permisos, autorizaciones, concesiones forestales y otras modalidades vinculadas al sector forestal y de fauna silvestre, en áreas al interior de la región.
- w) Promocionar y fiscalizar en estricto cumplimiento de la política forestal nacional y fauna silvestre nacional.
- x) Aprobar planes y normatividad técnica para la conservación y aprovechamiento sostenible de los recursos forestales y de fauna silvestre, en el ámbito de su jurisdicción; en concordancia con la política nacional y prioridades de desarrollo agrario regional.
- y) Las demás funciones que le asigne la Gerencia Regional de Desarrollo Económico en el marco de sus competencias o aquellas que les corresponda por norma expresa.

Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales

Tercera. Las Direcciones Regionales de: Educación, Salud, Desarrollo Agrario y Riego, Transportes y Comunicaciones, elaboran la propuesta de sus Manuales de Operaciones (MOP), concordante con las funciones transferidas por cada Ministerio u organismo central, la Ley Orgánica de Gobierno Regionales, Lineamientos de Organización del Estado y el presente Reglamento

La resistencia al cambio de la autoridad se denota con actos de conformismo laboral mediante: desarrollo de actividades por costumbre, participaciones pasivas y actividades repetidas en función de sus asignaciones presupuestales, también se ve reflejado mediante el temor a lo desconocido, realizando

labores aisladas que conlleva al facilismo laboral en el cumplimiento de sus funciones y finalmente mediante el desarrollo de sus actividades mediante hábitos y rutina con conlleva a realizar sus acciones mediante tendencias por instinto, repetición de actos semejantes y programación de actividades por rutina

Lo descrito a través de las variables de estudio nos muestra que, mediante leyes organizadas se crean ministerios y demás entidades del Estado previa opinión técnica de la Presidencia del Consejo de Ministros, la misma que al reglamentarse queda establecido que, el Sistema Administrativo de Gestión Pública, bajo rectoría de la secretaria de Gestión Pública, tiene bajo su ámbito, entre otros medios, a la estructura, organización y funcionamiento del Estado. Con este criterio queda establecido el predominio de la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación

La presente investigación que se propone se justifica por las siguientes razones:

- Desde el punto de vista teórico permite verificar de qué manera predomina la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021, fundamentado en la modernización de la entidad, oportunidad de aprender y mejora continua
- Desde una perspectiva práctica, como aporte de la presente investigación científica, se formulará una política de adecuación a la normativa del Ente Institucional.

1.2.2 Importancia o propósito

- Esta investigación es importante para la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, porque brinda un aporte en forma de apreciaciones, conclusiones y recomendaciones que pueden servir para lograr su adecuación a la normativa del Ente Matriz Institucional.

1.3 Viabilidad de la investigación

La presente investigación es viable por el conocimiento directo que tiene el investigador sobre la realidad institucional en la fecha, además por contar con material bibliográfico relacionado al proceso de modernización del Estado que se encuentra al alcance para poder fundamentar el marco teórico.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cree usted que debe predominar la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

1.4.2 Problemas específicos

- a) ¿Cree usted que debe predominar la modernización de la entidad sobre el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?
- b) ¿Cree usted que debe predominar la oportunidad de aprender sobre el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?
- c) ¿Cree usted que debe predominar la mejora continua sobre los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Verificar de qué manera predomina la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Analizar de qué manera predomina la modernización de la entidad sobre el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021
- b) Detallar de qué manera predomina la oportunidad de aprender sobre el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021
- c) Describir de qué manera predomina la mejora continua sobre los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Hipótesis nula

El predominio de la identidad institucional influye en la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021.

Hipótesis alterna

El predominio de la identidad institucional no influye en la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

2.1.2 Hipótesis específicas

Sub hipótesis nula a)

Si no predomina la modernización de la entidad entonces no se dará por superado el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

Sub hipótesis alterna a)

Si predomina la modernización de la entidad entonces se dará por superado el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

Sub hipótesis nula b)

Si no predomina la oportunidad de aprender entonces no se dará por superado el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

Sub hipótesis alterna b)

Si predomina la oportunidad de aprender entonces se dará por superado el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

Sub hipótesis nula c)

Si no predomina la mejora continua entonces no se dará por superado los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

Sub hipótesis alterna c)

Si predomina la mejora continua entonces se dará por superado los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

2.2 Operacionalización de variables**Variables****Variable Independiente (X)**

Predominio de la identidad institucional

Variable Dependiente (Y)

Resistencia al cambio de la autoridad

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE “X” Predominio de la identidad institucional	X-1 Modernización de la entidad	X-1.1 Nuevas funciones operativas X-1.2 Identificación del ecosistema X-1.3 Control estadístico
	X-2 Oportunidad de aprender	X-2.1 Trabajo en equipo X-2.2 Cambio de actitudes X-2.3 Mejorar rendimiento
	X-3 Mejora continua	X-3.1 Visión institucional X-3.2 Retroalimentación de procesos X-3.3 Productividad de la organización
VARIABLE DEPENDIENTE “Y” Resistencia al cambio de la autoridad	Y-1 Conformismo laboral	Y-1.1 Costumbres habituales Y-1.2 Participación pasiva Y-1.3 Actividades repetidas
	Y-2 Temor a lo desconocido	Y-2.1 Labores aisladas Y-2.2 Facilismo laboral Y-2.3 Cumplimiento de funciones
	Y-3 Hábitos y rutina laboral	Y-3.1 Tendencias por instinto Y-3.2 Repetición de actos semejantes Y-3.3 Programación de actividades por rutina

2.3 Definición operacional de las variables

Identidad institucional. - se entiende por identidad institucional el conjunto de características o atributos que configuran el ser institucional, ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que constituyen el acervo histórico.

Modernización de la entidad,

Nuevas funciones operativas. - las actividades operativas comprenden el empleo de recursos para diseñar, producir, distribuir y vender bienes y servicios.

Identificación del ecosistema. Es una unidad funcional que puede abarcar organismos en un área en concreto (biocenosis) y su correspondiente medio ambiente (biotopo).

Oportunidad de aprender. La caracterización de las oportunidades de aprendizaje permite comprender qué habilidades científicas y procesos cognitivos podrían ser promovidos con el fin de diseñar una trayectoria y progresión del aprendizaje de un determinado contenido científico de manera más profunda y efectiva.

Trabajo en equipo. Es una manera organizada de trabajar entre varias personas con el fin de alcanzar metas comunes. En el trabajo en equipo las habilidades de los integrantes son complementarias, mantienen una responsabilidad individual y mutua, además de un marcado compromiso común por los objetivos. Generan una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado con sus integrantes. Como resultado, logran mayor rendimiento, productividad y satisfacción personal.

Cambio de actitudes. Nos refiere implícitamente a su proceso de formación y a la consideración de las características de la relación que se establece entre la actitud y la conducta.

Mejorar rendimiento. La práctica de mejora del rendimiento, es una actividad estratégica y sistemática orientada a mejorar los resultados del negocio, maximizando el rendimiento de las personas en la organización.

Mejora continua. Es un enfoque para la mejora de procesos operativos que se basa en la necesidad de revisar continuamente las operaciones de los problemas

Visión institucional.

Retroalimentación de procesos. Es el proceso a través del cual se genera una respuesta a la emisión de un mensaje. Puede ser de dos tipos, positiva o negativa dependiendo de las consecuencias del funcionamiento de un sistema.

Productividad de la organización. Es un indicador económico que nos permite calcular y evaluar la capacidad que tiene la empresa de utilizar sus recursos disponibles para producir bienes o servicios rentables.

Resistencia al cambio de la autoridad.- La necesidad de realizar un proceso de cambio organizacional obliga a utilizar varios procedimientos de análisis, donde evidentemente no se pueden obviar, entre otros aspectos: las comparaciones entre el momento actual y el anterior, las críticas y reflexiones sobre el desarrollo y los resultados obtenidos en cada etapa del cambio así como las experiencias similares de otras organizaciones.

Conformismo laboral. Cuando el trabajo ya no sorprende, no se encuentran desafíos para afrontar ni motivaciones, cuando la función que uno cumple no produce algún tipo de satisfacciones posible que se esté cerca del conformismo laboral, una actitud perjudicial para la carrera si no se la maneja a tiempo.

Participación pasiva. La participación pasiva es aquella en la cual, hay cierta disposición voluntaria a tomar parte en actividades instruccionales. Es lo hecho por todos, pero sin identificar compromisos específicos por cuanto, la responsabilidad de lo ocurrido no es de él, es de todos.

Actividades repetidas. Es el desarrollo de las funciones, programas y competencias viciadas que se dan en la administración pública.

Temor a lo desconocido. Es la tendencia a experimentar miedo ante una situación u objeto del que se carece información, pues se percibe como un peligro

Labores aisladas. Se considera como trabajos en situación de aislamiento aquellos que se realizan en soledad, sin otras personas que desarrollen su labor en el mismo recinto o sala. Por lo general, las personas que realizan estos trabajos no tienen contacto visual con otras personas y, a menudo, no pueden oír ni ser oídos sin el uso de mecanismos (teléfono, interfono, etc.).

Facilismo laboral. Es la tendencia a hacer o lograr algo sin mucho esfuerzo, de manera fácil y sin sacrificio.

Cumplimiento de funciones. Consiste en integrar en las organizaciones una estructura que vele porque la compañía cumpla con todas sus obligaciones legales y no incumpla normativas ni códigos de conductas.

Hábitos y rutina laboral, rutina. Es aquella actividad que realizamos de forma regular y periódica; y **hábito** es el modo de actuar aprendido o adquirido para poder conseguir que una rutina se lleve a cabo de manera satisfactoria.

Tendencias por instinto. Un instinto es el comportamiento que debe tener un patrón fijo en toda especie y no ser aprendido. En otras palabras, el comportamiento debe ocurrir de forma natural y automática en todos los organismos de esa especie.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

SOTO LUNA Violeta. Identidad institucional y desempeño académico de las alumnas de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2012. Tesis para optar el Grado académico de Maestro en Ciencias de la educación con mención en Docencia Universitaria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima 2017, concluye que:

La Identidad Institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño Académico.

RAMIREZ ZAPATA Dennice Lydha. Identidad Institucional en el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, según genero y régimen laboral, Lima 2017. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Publica, en la Universidad Cesar Vallejo. Perú. 2018, concluye que: Se encontró que el 47.3% de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones tiene un nivel de identificación institucional bajo; mientras que el 28.7% mostraba un nivel moderado y el 24.0% presentó un fuerte nivel de identidad institucional.

3.2 Bases teóricas

Predominio la identidad institucional

Toda Entidad tiene una forma de ser que se distingue de las demás, en la ley que lo crea se establece los principios y fines de su creación que la identifican a nivel nacional, al respecto el Diccionario de Filosofía Dialéctica. (2006) nos manifiesta:

Al hablar de identidad se habla siempre de identidad de una cosa con otra, es decir, de una relación, cuyos miembros se llaman idénticos. Identidad significa precisamente que tales miembros son “una misma cosa” (...) Merecen especial atención las formas de identidad donde entran en juego

concepto y ente. Así en la identidad lógica varios entes se llaman idénticos, por cuanto coinciden en el mismo concepto; aquí se habla mejor de igualdad y, por cierto, de igualdad esencial cuando el concepto designa la esencia común (p:222-223).

Por su parte DOMINGUEZ GRANDA Julio B. (2008) también afirma que: Por el principio de identidad “lo que es, es” Recibe varias interpretaciones y, además por ser una forma del principio de contradicción, expresa que todo ente, en cuanto tal, tiene una forma determinada, una determinada esencia o, también, que es inteligible por su forma. (p:44).

Modernización de la entidad

Henry Wadsworth Lorgfello citado por BELLO PEREZ Carlos. (2012:190) nos dice: Lleva menos tiempo hacer algo bien que explicar porque se hizo mal. Es así como se publica el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, que establece, la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gestión Pública, en su calidad de rector del proceso de Modernización de la Gestión Pública, tendrá a su cargo la articulación, seguimiento y evaluación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Por lo tanto, la modernización de la gestión pública es una política de Estado que alcanza a todas las entidades públicas que lo conforman, sin afectar los niveles de autonomía que les confiere la ley y compromete al Poder Ejecutivo, organismos autónomos, gobiernos descentralizados, instituciones políticas y la sociedad civil, a través de sus distintas organizaciones.

Con Decreto Supremo N° 123-2018-PCM se aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública y entre otros tiene bajo su ámbito los siguientes medios:

Las entidades públicas conforme a su tipo, competencias y funciones adoptan una determinada estructura y se organizan a

fin de responder al objeto para el que fueron creadas y atender a las necesidades de las personas.

Tiene como propósito producir e incorporar conocimiento que sea útil para la gestión de la entidad, propiciando predictibilidad en las decisiones. Comprende acciones dirigidas a la identificación y documentación del conocimiento orientada a mejorar la gestión interna y la toma de decisiones de la entidad y facilitar su trazabilidad, así como vinculadas a su difusión y también la promoción de espacios de intercambio entre servidores o entre entidades públicas para su asimilación y utilización. Se prioriza la documentación clave para el ejercicio de las funciones sustantivas, así como aquella que promueva transparencia, seguridad jurídica, mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de la entidad.

Mediante Decreto Legislativo N° 1446, se modifica la ley n° 27658, ley marco de modernización de la gestión del estado, precisando en su artículo 1.- modificación de los literales a) y d) e incorporación del literal h) al artículo de la Ley N° 27658, ley marco de modernización de la gestión del en los términos siguientes:

Artículo 5.- principales acciones el proceso de modernización de la gestión del estado se sustenta fundamentalmente en las siguientes acciones:

- a) Mejorar la calidad de la prestación de bienes y servicios coadyuvando al cierre de brechas.
- b) Concertación, con la participación de la sociedad civil y las fuerzas políticas, diseñando una visión compartida y planes multianuales, estratégicos y sustentables.
- c) Descentralización, a través del fortalecimiento de los gobiernos locales y regionales y la gradual transferencia de funciones.
- d) Mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos y en la utilización de los recursos del estado, eliminando la duplicidad o superposición de competencias, funciones y atribuciones.

- e) Revalorización de la carrera pública, se pone especial énfasis en el principio de la ética pública y la especialización, así como el respeto al estado de derecho.
- f) Institucionalización de la evaluación de la gestión por resultados, a través del uso de modernos recursos tecnológicos, la planificación estratégica y concertada, la rendición pública y periódica de cuentas y la transparencia a fin de garantizar canales que permitan el control de las acciones del estado.
- g) Regulación de las relaciones intersectoriales.
- h) Promover y mejorar la calidad en las regulaciones en el ámbito de competencia de la presidencia del consejo de ministros.

Nuevas funciones operativas

Mediante Decreto Legislativo N° 1446, se modifica la ley N° 27658, ley marco de modernización de la gestión del estado, precisando en su artículo 1.- la incorporación del artículo 13 de la Ley N° 27658, ley marco de modernización de la gestión del estado en los términos siguientes:

Artículo 13.- organización de entidades y dependencias del estado

- 13.1 La fusión de órganos, programas, proyectos especiales, dependencias, organismos públicos, comisiones y en general toda instancia del poder ejecutivo, se realiza por decreto supremo, con el voto aprobatorio del consejo de ministros, de acuerdo a las finalidades, preceptos y criterios establecidos en los artículos 4, 5 y 6 de la presente ley y previa opinión favorable de la secretaría de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros. en los casos de entidades que constitucionalmente se rijan por ley orgánica, su fusión se da por una norma de igual jerarquía.
- 13.2 Lo dispuesto en el numeral precedente aplica también al cambio de adscripción de un organismo público de un sector a otro y al cambio de dependencia de un programa o proyecto especial del poder ejecutivo conforme lo dispuesto en la ley N° 29158, ley orgánica del poder ejecutivo.

- 13.3 La fusión de programas o proyectos especiales bajo la dependencia de un gobierno regional o local se aprueba mediante ordenanza regional o municipal, según corresponda, sin afectar lo dispuesto en sus respectivas leyes orgánicas.
- 13.4 Los programas y proyectos especiales bajo el ámbito de competencia del poder ejecutivo y de los gobiernos regionales y locales se extinguen una vez que se hayan cumplido sus objetivos, finalice su periodo de vigencia o culmine la necesidad de su continuidad. dicha extinción se aprueba por norma de igual jerarquía a la norma que determinó su creación. en el caso de la extinción de los programas y proyectos especiales bajo el ámbito de competencia del poder ejecutivo, se requiere la opinión previa de la secretaría de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros.
- 13.5 Las comisiones multisectoriales de naturaleza permanente se extinguen cumplidos sus objetivos o culminada la necesidad de su continuidad, entre otros supuestos que determine la presidencia del consejo de ministros. su extinción se aprueba mediante resolución ministerial del sector del cual depende la comisión o de aquel que ejerce su secretaria técnica, previa opinión favorable de la secretaría de gestión pública.
- 13.6 Las comisiones sectoriales y multisectoriales de naturaleza temporal y los grupos de trabajo se extinguen de forma automática cumplidos sus objetivos y su periodo de vigencia, y se formaliza mediante comunicación a la secretaría de gestión pública.
- 13.7 En el marco del proceso de modernización, la presidencia del consejo de ministros evalúa de oficio el funcionamiento de las comisiones y grupos de trabajo, a fin de determinar la necesidad de su continuidad, pudiendo extinguirlas por resolución ministerial.
- 13.8 En el caso de aquellas comisiones en las que participan otros poderes del estado o niveles de gobierno que se encuentran bajo la dependencia de una entidad del poder ejecutivo, o cuya secretaría técnica sea ejercida por una entidad del poder ejecutivo, su extinción se aprueba mediante decreto supremo refrendado por el ministro del sector competente,

previa opinión favorable de la secretaría de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros.

13.9 Las demás acciones sobre reforma de la estructura del estado que requiera realizar el poder ejecutivo serán aprobadas por ley.

El presente marco normativo permite a su vez, que todas las entidades del Estado puedan fusionar órganos, programas, proyectos especiales, dependencias, organismos públicos, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1246 que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa

En este contexto, se aprueba la Ley N° 31075 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo agrario y Riego, estableciéndose funciones específicas en su artículo 7:

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, dentro del ámbito de su competencia, tiene las siguientes funciones específicas:

2. En el marco de sus competencias compartidas, el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, de manera articulada con gobiernos regionales, gobiernos locales, organismos y entidades del Poder Ejecutivo, según corresponda, tiene las siguientes funciones:

- a) Promover la producción agraria nacional, la oferta agraria exportable y el acceso de los productos agrarios nacionales a nuevos mercados, en coordinación con el organismo rector en la materia.
- b) Promover intervenciones de accesibilidad rural para mejorar las condiciones de competitividad agraria y de riego, en coordinación con el ente rector en la materia.
- c) Promover la participación de la inversión privada en el sector agrario y de riego a fin de impulsar su desarrollo.
- d) Promover la organización de los productores agrarios, la identificación y estructuración de cadenas productivas y la gestión agraria basada en la calidad.
- e) Promover la ampliación y uso eficiente de las tierras dedicadas a la agricultura, fomentando el desarrollo de proyectos de irrigación y

otros mecanismos de aprovechamiento de las tierras con aptitud agraria.

- f) Promover el financiamiento del sector agrario y de riego, facilitando la articulación del circuito productivo y comercial agrario con el sistema financiero y de seguros.
- g) Establecer e implementar los mecanismos que permitan a los productores agrarios acceder a información relevante para el desarrollo competitivo y sostenible de la actividad agraria.
- h) Promover la planificación agraria y de riego con atención prioritaria a la agricultura familiar y la seguridad alimentaria.
- i) Desarrollar y promover la investigación, innovación, capacitación, extensión y transferencia de tecnología para el desarrollo sostenible y la modernización del sector agrario y de riego.
- j) Promover el desarrollo productivo y sostenible de los agentes agrarios de las zonas urbanas y rurales, fomentando la inserción de los pequeños y medianos productores agrarios en la economía nacional.
- k) Dictar, respecto de las funciones transferidas en materia agraria y de riego, normas y lineamientos técnicos para el otorgamiento, reconocimiento o cancelación de derechos a través de autorizaciones, permisos, licencias y concesiones, de acuerdo con las normas en la materia y en el marco de las políticas nacionales correspondientes.
- l) Prestar asesoramiento técnico a los gobiernos regionales, gobiernos locales y programas adscritos al sector, orientados al desarrollo de capacidades y al adecuado cumplimiento de sus funciones en materia agraria y de riego.
- m) Dictar, respecto de las funciones transferidas en materia agraria y de riego, las normas y lineamientos técnicos para la promoción, conservación, mejoramiento y aprovechamiento sostenible de cultivos nativos y camélidos sudamericanos.

- n) Dictar, respecto de las funciones transferidas en materia agraria y de riego, las normas y lineamientos técnicos en materia de saneamiento físico-legal y formalización de la propiedad agraria, así como de las tierras de las comunidades campesinas y comunidades nativas.
- ñ) Promover el desarrollo de la acuicultura, como parte de la agricultura familiar, para garantizar la seguridad alimentaria y nutricional, en coordinación con el rector en la materia.
- o) Las demás que señale la ley.

Identificación del ecosistema

Mediante Ley N° 30215 Ley de mecanismos de retribución por servicios ecosistémicos

Define el termino de ecosistema de la siguiente manera:

- a) **Ecosistema.** Es el sistema natural de organismos vivos que interactúan entre sí y con su entorno físico como una unidad ecológica. Los ecosistemas son la fuente de los servicios ecosistémicos. También es considerado como ecosistema generador de dichos servicios aquel recuperado o establecido por intervención humana, de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) **Servicios ecosistémicos.** Son aquellos beneficios económicos, sociales y ambientales, directos e indirectos, que las personas obtienen del buen funcionamiento de los ecosistemas, tales como la regulación hídrica en cuencas, el mantenimiento de la biodiversidad, el secuestro de carbono, la belleza paisajística, la formación de suelos y la provisión de recursos genéticos, entre otros, señalados en el reglamento de la presente Ley. Los servicios ecosistémicos constituyen patrimonio de la nación.

La identificación del ecosistema del sector agrario se da mediante los actores económicos que participan en todas las etapas del proceso productivo hasta la entrega de productos al consumidor final, tal como señala la Ley N° 28846 Ley para el Fortalecimiento de las Cadenas Productivas y Conglomerados,

que agrupa a los actores economicos interrelacionados por el mercado y que participan articuladamente en actividades que generan valor, alrededor de un bien o servicio, en las fases de provision de insumos, produccion, conservacion, transformacion, industrializacion, comercializacion y el consumo final en los mercados internos y externos.

Control estadístico

Según MITACC MEZA Máximo. (1996) Originalmente la palabra “estadística” se derivó del vocablo “estado”, porque la función tradicional de los gobiernos centrales es y ha sido llevar la cuenta de la cantidad de habitantes, nacimientos, defunciones, empleos y desempleo, cantidad de empresas, costo de vida y muchas otras características de nuestra sociedad. Contar y medir estos hechos generan muchas clases de datos numéricos. (p:1-2).

MITACC MEZA Máximo. Define la estadística como la ciencia que nos proporciona un conjunto de métodos y procedimientos para recolección, clasificación (organización), análisis e interpretación de datos en forma adecuada para tomar decisiones cuando prevalecen condiciones de incertidumbre. De acuerdo a esta definición podemos clasificar la estadística en estadística descriptiva y estadística inferencial:

1. Estadística descriptiva, es la parte de la estadística que se encarga de la recolección clasificación, presentación, descripción y simplificación de los datos.
2. Estadística inferencial, es la que nos proporciona la teoría necesaria para inferir o estimar las leyes de una población partiendo de los resultados o conclusiones del análisis de una muestra

Por su parte ROJAS FLORES Agustín Rufino y PARAGUA MORALES Melecio. (2001) afirma:

Estadística es la ciencia que nos proporciona un conjunto de métodos, técnicas, y procedimientos para: recopilar, organizar (clasificar, agrupar), presentar y analizar datos con el fin de describirlos o de realizar generalizaciones validas. (p:15).

En todos los campos del saber se generan hechos naturales y sociales que requieren ser contadas y calculadas para medir sus efectos, por tal razón y por necesidad, el hombre se ve forzado a crear un mecanismo de control estadístico, descritos con mayor detalle por SALCEDO VIDAL. Alberto. (1990) que dice:

Razones que han llevado al hombre a crear la estadística:

1. Tanto en la naturaleza como en las sociedades humanas se originan fenómenos cuyas causas, modalidades y efectos, es necesario determinar para deducir leyes que permitan hacer predicciones.
2. Los fenómenos de masa necesitan ser observados para ver su origen, evolución y termino. Estas observaciones deben cuantificarse porque no pueden ser retenidas en la memoria; necesitamos pues medir la intensidad del fenómeno, es decir, estudiarlo cuantitativamente, que es la única forma de llegar a describirlo correctamente y va a permitir dar la magnitud en que pueden solucionarse. (p:19).

Por su parte CORDOVA ZARATE Manuel. (1997) describe que la estadística se emplea de diversas maneras de acuerdo a las etapas de su control y afirma que:

La palabra estadística se emplea en una gran variedad de formas. En plural se emplea como sinónimo de dato. El trabajo estadístico o la investigación estadística es un proceso que pasa generalmente por las siguientes etapas:

- Formulación del problema o la tarea
- Diseño del experimento
- Recopilación de los datos
- Clasificación, tabulación y descripción de resultados
- Generalización o inferencia. (p:1)

La estadística consiste en métodos, procedimientos y fórmulas que permiten recolectar información para luego analizarla y extraer de ella conclusiones relevantes. Se puede decir que es la Ciencia de los Datos y que su principal objetivo es mejorar la comprensión de los hechos a partir de la información disponible.

La estadística ayuda a obtener conclusiones relevantes para el estudio de todo tipo de agentes como: humanos, animales, plantas, etc. Generalmente lo hace a través de muestras estadísticas.

Los principales elementos de la estadística son:

- Población: Grupo de individuos que presenta o podría presentar un rasgo característico común que se desea investigar.
- Muestra: Es un subgrupo de datos extraídos de una población que debe representar adecuadamente la totalidad del grupo.
- Parámetros: Son medidas que ofrecen información sobre el centro de un conjunto de datos (medidas de tendencia central), otras sobre la dispersión o variabilidad (medidas de dispersión) y otras sobre la posición de un valor (medidas de posición como los percentiles).
- Experimento: Proceso o actividad llevada a cabo de forma intencional para obtener una serie de datos o para ratificar o refutar una hipótesis.
- Variable: La característica o cualidad de una muestra o población a la cual se le puede asignar un valor.

Oportunidad de aprender

Aprender es descubrir que algo es posible nos dice AGUILAR Joshua A. (2014:59), el aprendizaje es innato en el hombre, en un proceso ascendente de menos a mas de manera continua, que inicia desde su concepción y permanece hasta su partida, CHIAVENATO Idalberto. (2004) nos dice al respecto:

Las personas deben contribuir constructivamente en todo, desde como asegurar la calidad de los productos, hasta como mejorar los procesos organizacionales. Por lo tanto, las personas necesitan tener condiciones de utilizar un conjunto de técnicas, como analizar situaciones, cuestionar, buscar conocer lo que no entienden y pensar creativamente para generar opciones. El objetivo es hacer que la actitud de aprender a aprender sea parte natural del modo como las personas piensan y se comportan en el trabajo. El conocimiento de las personas constituye un activo intangible. Las personas ya no son mas consideradas un elemento del costo en el balance patrimonial, sino parte integrante de su capital intelectual. (p:535).

El empleado público en su diario quehacer en las labores que realiza en forma diaria desarrolla una serie de habilidades y técnicas para su mejor desempeño, pero cuando se limita a cumplir programaciones de actividades presupuestadas, estas se vuelven acciones aisladas que forma parte de su rutina diaria en el cumplimiento de sus funciones laborales, pero a su vez, si asume una actitud positiva, dichas labores representan una gran oportunidad de aprender que no siempre los mejores actos administrativos depende de su asignación presupuestal, sino que es una oportunidad de buscar alianzas estratégicas con las empresas privadas dedicadas al rubro de la agricultura en sus diversas etapas de producción, desde la selección de las semillas, preparación del terreno, labores de cultivo, cosecha, transformación del producto, comercialización y entrega del producto al consumidor final, siendo una de sus prioridades de aprendizaje tener conocimiento completo de la

cadena productiva para evitar intermediarios que solo hacen encarecer el producto con la finalidad de obtener ventajas económicas.

Trabajo en equipo

Este trabajo es muy particular y más fructífero en las organizaciones cuando los miembros que lo conforman asumen un compromiso de sacar adelante la institución donde dedican gran parte de su vida dedicada a las prestaciones laborales, así lo dice ROBBINS Stephen P. y DECENZO David A. (2009). Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva mediante un esfuerzo coordinado. Los esfuerzos individuales producen un grado de desempeño superior al que produce la suma de esas aportaciones individuales. (p: 247). Continua, los equipos han adquirido popularidad en las organizaciones porque normalmente tienen un mejor desempeño que los individuos cuando las tareas requieren de muchas habilidades, buen juicio y experiencia. Además, los equipos son más sensibles y responden mejor al entorno cambiante. (p: 259).

Los equipos de trabajo se forman de acuerdo con objetivos institucionales y para tal efecto ROBBINS Stephen P. y DECENZO David A. (2009) distingue cuatro formas de formar equipos al decir que:

Las cuatro formas de equipos de trabajo más frecuente en las organizaciones son los equipos funcionales, equipos para resolver problemas, equipos autoadministrados y equipos interfuncionales:

- a) Los equipos funcionales con frecuencia participan en los esfuerzos por mejorar las actividades laborales o por resolver problemas específicos al interior de una unidad funcional en particular.
- b) En los equipos para resolver problemas, los miembros comparten ideas y presentan sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo.
- c) Un equipo autoadministrado, controla el ritmo de su

trabajo, determinan las asignaciones laborales, establecen cuando tomar descansos, e inspeccionan su propio trabajo.

- d) Un equipo interfuncional también son un medio eficaz para que los empleados de diversas áreas de la organización puedan intercambiar información, desarrollar ideas nuevas, resolver problemas y coordinar tareas complejas. (p: 248).

Cuando se trata de formar equipos de trabajo, se hace considerando un viejo adagio popular que dice “Menos es más”, los mejores equipos de trabajo esta formado por pequeños grupos de trabajo que ponen de manifiesto sus mejores intenciones y dedicación a tiempo completo para lograr los objetivos deseados favorables para la organización, así lo reconoce AGUILAR Joshua A. (2014). En cuanto a equipos de trabajo se refiere, menos, es más. Es mejor tener pequeños grupos de personas extremadamente buenas, porque las decisiones se pueden tomar más rápidamente y los tiempos de espera para las nuevas ideas son menores. (p: 156). Continúa con lo manifestado por la Madre Teresa de Calcuta citado por AGUILAR Joshua A. (2014) que dijo “Yo hago lo que usted no puede, y usted hace lo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas”. (p: 243).

Contribuye con este conocimiento Don Hellriegel, Susan E. Jackson y John W. Slocum Jr. (2009:565) al afirmar que:

Un equipo de trabajo este compuesto por un numero pequeño de empleados que tienen habilidades que se complementan, que colaboran en un proyecto, que están comprometidos con un propósito común y que en conjunto son los responsables de desempeñar tareas que contribuyan a la consecución de las metas de una organización.

Cambio de actitudes

La actitud es un estado de ánimo que supone un modo de estar que condicionan su comportamiento del hombre ante las diversas circunstancias.

Esta definición lo precisa con mayor detalle SAN JOSE GARCIA Francisco. (1987) que afirma:

Actitud es la disposición de ánimo que se adopta ante una situación que se vive. Toda actitud supone un modo de estar como preparación a un modo de actuar. La actitud se expresa en decisiones subjetivas bajo la influencia de una situación en que uno se halla. (...) Las actitudes que condicionan al hombre son: soledad, admiración, problematización, preguntar, extrañarse, meditación, duda y rigor mental. (p:23).

Según el estado de ánimo en el que se encuentra el hombre, este puede asumir actitudes activas o pasivas de acuerdo con sus propios intereses, como dice CASTILLA DEL PINO Carlos. (2009:70). El sujeto es un sistema de actos de conductas posibles, que se define por los que realiza y por los que deja de realizar y se esperan de él. (p:70). Continúa CASTILLA DEL PINO Carlos. (2009). Una cosa es la privacidad y otra la inhibición, esa forma activa del no decir, no actuar, incluso no saber, lo cual, como es fácil descubrir, entraña un no querer hablar, no querer actuar, no querer saber. (p:53). Prosigue Jimmy Dean citado por AGUILAR Joshua A. (2014) que manifiesta: No puedo cambiar la dirección del viento, pero si ajustar mis velas para llegar siempre a mi destino. (p:269).

Por su parte H.J. Harrington. (1988) clasifica las actitudes en tres niveles para un mejor entendimiento:

Los tres niveles de actitud ante el proceso de mejoramiento se conocen con el nombre de “escalera hacia el mejoramiento”. Para el equipo de administración, el primer escalón consiste en concientizarse de la necesidad de mejorar, informarse de cuáles son los nuevos estándares de quienes son los responsables, y de que trata el proceso de mejoramiento. El siguiente escalón radica en lograr que los administradores se comprometan a dar su apoyo incondicional al proceso. Los patrones de conducta solo se cambian cuando

los administradores suben al tercer escalón y empiezan a participar activamente en el proceso de mejoramiento. PP: 63-64).

Mejora del rendimiento

Toda mejora del rendimiento en una organización, está centrada en la definición de objetivos y metas con sus respectivas estrategias para llegar a ella, al respecto HAVARD Bob. (2001) señala:

Las organizaciones que tienen una gestión del rendimiento efectiva han desarrollado una idea muy clara de las metas que quieren y pueden alcanzar manteniéndose dentro de un marco realista. Esa claridad les ha permitido concentrarse en un reducido número de cosas que deben hacer realmente bien si quieren no solo sobrevivir, sino prosperar y alcanzar sus objetivos. (p: 30).

Asimismo, para prosperar, las organizaciones excelentes deben proporcionar un beneficio sustancial que sea valorado por aquello a los que sirve. (p:23).

Es una opción para las organizaciones, recurrir a sus recursos humanos disponibles para brindarles una capacitación adecuada y de manera permanente para orientar sus talentos intelectuales hacia la mejora del rendimiento institucional, de acuerdo a sus fines misionales y la visión que se tenga a futuro, por algo Donald Trump citado por AGUILAR Joshua A. (2014) Nos dice: Si de todas maneras tienes que pensar, mejor hazlo en grande. (p: 93). Complementado por Will Smith citado por AGUILAR Joshua A. (2014) que dice: No hay forma de evitarlo, tu talento va a fallar si no prácticas, si no te esfuerzas, si no te dedicas a ser mejor cada día. (p: 138).

Contribuye en este contexto HAVARD Bob. (2001) con su afirmación:

Las organizaciones excelentes son capaces de determinar lo que requieren los destinatarios, negociar con ellos, mantenerse al corriente de cómo van cambiando sus expectativas y enfrentarse al desafío que supone reconciliar las tensiones entre sus distintas exigencias, y hacen todas esas cosas. Las

expectativas que la organización tiene intención de satisfacer deberían encontrar una manera de llegar a la gestión del rendimiento y el proceso de evaluación del rendimiento de la organización. (p: 25).

Mejora continua

Por naturaleza, toda mejora en una organización es un proceso continuado que cumple con ciertos requisitos para hacer viable sus proposiciones, al respecto MANGANELLI Raymond L. y KLEIN Mark M. (1995) nos precisa que: La mejora de un proceso es continua, no porque se haga en todos los instantes sino porque se hacen mejoras en todo intervalo de tiempo. (p: 113). Continua: MANGANELLI Raymond L. y KLEIN Mark M. (1995). Para que tenga lugar la mejora continua del proceso hay que cumplir tres requisitos:

1. Al personal del proceso hay que darle metas claras de rendimiento, medidas de realización de las metas e información sobre los valores actuales y pasados de estas medidas.
2. Hay que dar al personal del proceso las herramientas necesarias para efectuar cambios de rendimiento.
3. Hay que dar al personal del proceso responsabilidad, autoridad e incentivos para mejorar el rendimiento. (p: 225).

Por su parte H.J. Harrington. (1988) manifiesta que: Son diez los requisitos fundamentales que permiten el éxito del proceso de mejoramiento, a saber:

1. La aceptación de que el cliente es el elemento más importante del proceso.
2. El compromiso a largo plazo por parte de la dirección de la empresa de que el proceso de mejoramiento se convierta en parte del sistema de administración.
3. El convencimiento de que si hay forma de mejorar.
4. El convencimiento de que es mejor prevenir los problemas

- que tratar de resolverlos.
5. Enfoque administrativo, liderazgo y participación.
 6. El estándar de desempeño de cero errores.
 7. La participación de todos los empleados, tanto en grupos como en forma personal.
 8. Enfocar el mejoramiento en el proceso, no en las personas.
 9. El convencimiento de que los proveedores pueden cooperar con nosotros si comprenden nuestras necesidades.
 10. El reconocimiento a los éxitos. (p: 17).

Estos requisitos descritos son los que dan orientación a la organización, definiendo las metas claras de rendimiento institucional. Pat Lancaster citado por JENNINGS Jason. (2003:173) hace una afirmación determinante: Todo lo que no agregue valor es desperdicio (p: 173). Ratificado por H.J. Harrington. (1988). Que manifiesta: Ha llegado el momento de cambiar nuestros estándares. Ya no podemos seguir viviendo con los niveles de defectos que aceptábamos antes. (...) Es tiempo de que adoptemos una nueva filosofía: la de esperar que las cosas salgan bien y no mal. (p: 17). Por tal razón BELLO PEREZ Carlos. (2012) señala los parámetros esenciales para superar los inconvenientes de la organización, como parte de un proceso integral de mejora continua y dice:

Mejoramiento continuo, llamado también teoría kaizen, fue desarrollada con el ánimo de corregir un viejo sistema de calidad, el cual solo consistía en hacer control de calidad al final del proceso. Este sistema permite aplicar el control desde el proveedor hasta el potencial consumidor revisando continuamente el mismo, detectando las faltas y aplicando los correctivos necesarios que permitan la eliminación a través de las mejoras del proceso.

Son parámetros esenciales del mejoramiento

- Desperdicio: tiempo, operaciones, procesos, materiales, maquinaria, información, documentos, etc.
- Fluctuaciones: pérdidas ocasionadas por operaciones irregulares, planeación deficiente, uso deficiente de los niveles de capacidad de equipos, maquinaria, personas, etc.
- Superar los límites: evitar los excesos de capacidad en máquinas, herramientas, equipos, personas que produzcan consecuencias graves en cualquier nivel de la organización. (pp: 328-329).

Visión institucional

La Visión del Perú es el elemento orientador de la acción del Estado y la sociedad para alcanzar el desarrollo sostenible del país en el largo plazo. Su realización se concreta a través de la actualización e implementación de políticas y planes en los distintos sectores, niveles de gobierno e instituciones. Asu vez, diversos autores manifiestan su punto de vista respecto a la visión institucional, así nos dicen:

JUNGBLUTH VOYSEST Carlos. (2001):

La visión: es lo que imaginamos convertirnos en el futuro. Se diseña en base a las experiencias, conocimientos y vivencias de la dirección. La imaginación cumple un papel sumamente importante, ya que permite establecer lo que sería la organización en el futuro. (p:318).

MANGANELLI Raymond L. y KLEIN Mark M. (1995)

Se identifican en la etapa de visión los elementos existentes del proceso, tales como organizaciones, sistemas de flujo de información, problemas y cuestiones corrientes. (p: 113).

La visión final integrada debe ser internamente coherente y convincente. (p: 138).

SENGE Peter. (1998):

Las visiones son estimulantes. Crean la chispa y la excitación que eleva a una organización por encima de lo mundano. (p: 263).

La visión fija una meta que lo abarca todo. La excelencia de la meta induce nuevos modos de pensar y actuar. (p: 265).

En este sentido, la fijación de una visión institucional es determinante en la orientación de la gestión a largo plazo.

Retroalimentación de procesos

La retroalimentación es un proceso que tiene forma circular que explica los mecanismos de comportamiento de los elementos que participan en el proceso, JOHANSEN BERTOGLIO Oscar. (1994), nos brinda mayores detalles al afirmar que:

La Cibernética, nueva ciencia desarrollada por Norbert Weiner del MIT en su clásico libro “Cibernética”, se basa en el principio de la retroalimentación (o causalidad circular) y de homeostasis; explica los mecanismos de comunicación y control en las máquinas y los seres vivos que ayudan a comprender los comportamientos generados por estos sistemas que se caracterizan por sus propósitos, motivados por la búsqueda de algún objetivo, con capacidades de auto-organización y de auto-control. (p: 29).

Por su parte VAN GIGCH John P. (1993) nos indica los principios en los que se sostiene el proceso de retroalimentación:

Principios que indican los requerimientos para un control de retroalimentación eficaz en el medio organizacional.

Principio: El sistema por controlarse debe incluir un mecanismo por el cual pueda compararse el desempeño real del sistema con un valor o estándar pre-establecido.

Principio: Las diferencias obtenidas entre lo real y estándar, deben utilizarse como variables para mover al sistema en dirección a objetivos presentes.

Principio: El autor de decisiones debe tener interés en el valor de esas diferencias, no solo al compartir los valores de los colocadores de objetivos, sino al recibir recompensas o sanciones tangibles, para mover el sistema en la dirección que desea el colocador de objetivos.

Principio: Para que el mecanismo de control sea eficaz, debe estar integrado o estructurado dentro del sistema, con el fin de que la responsabilidad por los cambios sea compartida entre los que padecen o se benefician de su efecto. (p: 501).

Productividad de la organización

La productividad de la organización es el resultado de un adecuado plan estratégico, mediante el cual se define una visión y misión a largo plazo, en merito a los fines y objetivos de su creación institucional, como dice Bill Zollars citado por JENNINGS Jason. (2003). En las compañías productivas, la cultura es la estrategia. (p: 3). Además, se debe considerar lo que señalan:

JENNINGS Jason. (2003) que dice: El verdadero esfuerzo que se necesita para construir una compañía productiva no ocurre en la sala de juntas ni en las oficinas de los ejecutivos; se hace en la planta en las oficinas, en la línea de producción, en los locales de ventas y en el campo. Las mismas personas que están en la capacidad de incrementar la productividad de sus empresas “han vivido, han experimentado y han hecho” todo eso que dice la visión. (p: 6).

ARNOUD DE MEYER Y AVIVAH WITTENBERG COX. (1994) contribuye con su conocimiento y experiencia al decirnos que: Los sistemas utilizados para valorar y controlar la productividad tienen que ajustarse a todas las variables descritas: la misión de fabricación, tipo de recursos utilizados y sus pesos relativos. (p: 39). H.J. Harrington. (1988) señala también que:

Una de las mejores formas de aumentar la productividad consiste en mejorar la excelencia de todo lo que hacemos, dado que así eliminaremos los desperdicios y brindaremos a nuestros clientes productos y servicios de calidad internacional. (...) El viaje hacia la excelencia se emprende por un camino que no tiene final. (p: 8-9).

Sobre el tema MANGANELLI Raymond L. y KLEIN Mark M. (1995) aporta:

Esta tarea prepara una nueva matriz de requisitos de destrezas, conocimiento y orientación, frente a transiciones de cargos viejos a cargos nuevos. Esta tarea también asigna ponderaciones a los requisitos de destrezas, conocimientos y orientación, ponderación que representan la dificultad relativa de adquirir esa característica. Los cambios ponderados se suman luego para producir una medida de la dificultad de efectuar la transición de los cargos viejos a los nuevos. (p: 188).

3.3 Bases conceptuales

Construcción de la identidad

La identidad es una construcción de la cual el sujeto extrae permanencia y singularidad. La permanencia refiere a lo que él es, siendo siempre un 'ser idéntico a sí mismo' y la singularidad le asegura ser único y no confundirse con otro. Entonces, la identidad está en el corazón de la individualidad.

Concepción del trabajo

El trabajo es un concepto elemental dentro de la teoría social, concibiéndose a partir de las visiones que ella tiene sobre el desarrollo social y humano. La noción intrínseca del trabajo involucra, además, esfuerzo en el individuo, sacrificio tanto físico como mental que despliega el hombre a cambio de algo (un medio: por ejemplo, el dinero) que le permite desarrollar el intercambio a nivel del mercado para alcanzar la posesión de bienes y servicios y poder así satisfacer sus necesidades viéndose de esta forma, el trabajo como una actividad asociada a estas necesidades de seguridad en su dimensión instrumental.

Modernismo

Se denomina modernismo a una amplia corriente artística y literaria que buscaba la renovación creativa a finales del siglo XIX y principios del XX. Se caracteriza por su rechazo al historicismo académico de finales del siglo XIX, así como por su voluntad de llevar el arte a todas las facetas de la vida.

Evolución social

El evolucionismo social es el término que define los cambios que se dan en una sociedad a través de la historia, haciéndose cada vez más compleja. Al evolucionismo social está formado por ideas como las de Charles Darwin, Herbert Spencer y Lewis Henry Morgan entre otros.

Dinámicas internas

Por Dinámica Interna entendemos la suma de fuerzas y energías que surgen de la conducta de los individuos en el grupo, así como las que surgen de la relación de unos con otros para producir la actividad grupal.

Optimización de todos los recursos disponibles

La optimización de los recursos es un concepto que define la forma de potenciar y mantener resultados, productos y repercusiones equitativos y de

calidad en materia de salud obtenidos con un volumen de recursos determinado.

Aprendizaje

Adquisición del conocimiento de algo por medio del estudio, el ejercicio o la experiencia, en especial de los conocimientos necesarios para aprender algún arte u oficio.

Adaptación

El proceso de adaptarse está relacionado con cambios durante la vida del organismo. En términos fisiológicos, la palabra adaptación se usa para describir el ajuste del fenotipo de un organismo a su ambiente. Esto se llama adaptabilidad, adaptación fisiológica o aclimatación.

Tendencia

Inclinación o disposición natural que una persona tiene hacia una cosa determinada.

Cultura organizacional

es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa.

La cultura organizacional se expresa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una organización con valores y normas claras promueve conductas positivas que se traducen en una mayor productividad dentro de la empresa y en una adecuada proyección de la organización fuera de ella.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 **Ámbito de estudio**

Ámbito

Será tomado en cuenta los datos a obtenerse en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, en el periodo de 3 meses; de octubre a diciembre del 2021.

4.2 **Tipo y nivel de investigación**

Nivel de investigación

Será una investigación no experimental transversal (transeccionales) descriptiva sin precisar sentido de causalidad; de acuerdo a la finalidad de la investigación. Según HERNANDEZ SAMPIERI (2003):

“En los diseños transaccionales correlacionales/causales, las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dados y manifiestos) o están ocurriendo durante el desarrollo del estudio, y el investigador las (os) observa y reporta. (p:276).

La presente investigación, según Hernández Sampieri corresponde al nivel Correlacional porque se interesa por determinar el grado de relación existente entre las variables de interés de la presente investigación, tales como: El predominio de la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021, y porque además se utilizará la técnica estadística de análisis de correlación para determinar el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados que aparecen en determinado momento y para precisar las circunstancias en que se presentan.

Estudio Descriptivo

Nos permite describir los conceptos teóricos con los que se fundamenta la variable independiente.

Tipo de Estudio

De acuerdo al propósito de la investigación, y la naturaleza del problema y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio se orienta a ser una investigación aplicada de tipo no experimental correlacional.

Para su desarrollo en la parte teórica conceptual se apoyará en la definición de los términos y conceptos de modernización de la entidad, oportunidad de aprender y mejora continua. RODRIGUEZ, Miguel (1986). Nos dice al respecto:

Sobre tipos de investigación científica, (b) La investigación aplicada. Persigue el logro del objetivo pragmático de la ciencia, para cumplir con las exigencias de la utilidad social de los conocimientos científicos, y para incrementar el dominio humano sobre los fenómenos de la realidad con la mayor eficiencia y racionalidad posibles. Explicando sobre uno de los ámbitos, dice: “(ii) las tecnologías sociales, como la ‘ingeniería social’ (que comprende la planificación y la programación), la racionalización administrativa, la formulación y evaluación de proyectos, etc”. Explicando sobre la orientación de la investigación aplicada dice, “(b.1) producción de tecnología sustantiva, es decir, de normas y procedimientos para la aplicación de los resultados de la investigación básica a la solución de problemas prácticos. (pp:38-41).

Según HERNANDEZ SAMPIERI (2003):

Para Una investigación de tipo correlacional tienen como propósito la relación que exista entre dos o más conceptos, categoría o variables (en un contexto en particular)” y, lo simboliza $X-----Y$, es sustantiva porque se trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos. En tal sentido la investigación está orientada verificar, analizar, detallar y describir el predominio de la identidad institucional sobre la

resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. (p:121).

Para KERLINGER, Fred (1988):

la investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en el cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes. Son interesantes los datos que nos proporciona, nos dice además “Los investigadores deben tomar las cosas como son y tratar de analizarlas”, “En resumen, la probabilidad de que x este “realmente” relacionada con y es mayor en la situación experimental que en la no experimental, porque el control de x es mayor. (pp:394-395).

Por ello, nuestro tipo de investigación es no experimental – correlacional, aplicada.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población de estudio lo constituirán 87 personas, siendo funcionarios, directivos y servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, por ser personas conocedoras de la problemática que realizan diversas labores como autoridad y administrativa. Se excluye al personal contratado por no tener permanencia en la Institución.

TABLA N° 01
POBLACIÓN

N	COMPONENTES DE LA POBLACION	CANTIDAD
N1	Director	1
N2	Funcionarios	18
N3	Servidores civiles	68
	TOTAL	87

Fuente: CAP de la DRA Hco.

Elaboración: Propia

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Muestra

Los elementos objeto de estudio, tienen las mismas características, diferenciándose solo por las labores que realizan (funcionarios directivos y servidores civiles), siendo así una población homogénea. Para hallar la muestra se aplicaron las formulas estadísticas hallándose una muestra representativa de 71 personas que equivale al 81.61 % de una población de 87 personas. Para llevar a cabo la presente investigación se determinó un tamaño de muestra óptima, considerando un nivel de confianza de 95% con un máximo de error de 5%; para ello se utilizó la siguiente fórmula.

Muestra Inicial (n).

$$n = \frac{(Z^2)(p \times q)}{(E^2)}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra = ?

p = Probabilidad de éxito 50% = 0.5

q = Probabilidad de fracaso 50% = 0.5

$$E = \text{Límite de error probable 5\%} = 0.05$$

$$Z = \text{Distribución normal estándar 95\%} = 1,96$$

$$N = \text{Población de estudio} = 87$$

Reemplazando:

Muestra inicial = n1

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5 \times 0,5)}{(0,05)^2}$$

$$n = 384.16$$

$$n = 384$$

Muestra Ajustada = n

Seguidamente ajustamos la muestra obtenida con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384-1}{87}}$$

$$n = 71.11$$

$$n = 71$$

Para hallar la frecuencia porcentual simple se utilizó la siguiente fórmula:

$$\frac{n}{N}$$

Reemplazando:

$$f = \frac{71}{87} = 0.8160919$$

MUESTRA

N	COMPONENTES	POBLACION	FACTOR	MUESTRA
N1	Funcionarios	1	0.8160919	1
N2	Directivos	18	0.8160919	15
N3	Servidores civiles	68	0.8160919	55
	TOTAL	87		71

Fuente: CAP de la DRA Hco.

Elaboración: Propia

Unidades de Análisis

Serán considerados como unidades de análisis la relación que existe entre las variables independiente y dependiente a nivel de indicadores.

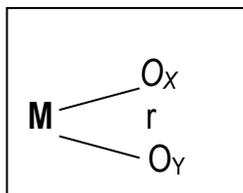
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Para la presente investigación se incluye solo al personal nombrado por ser conocedores de la problemática en forma directa y se excluye al personal contratado por la modalidad CAS y Terceros.

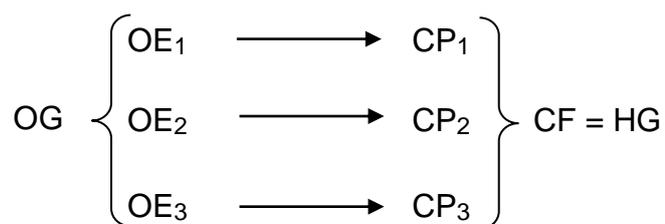
4.4 Diseño de investigación

Diseño

El diseño está en función al método que se utilizará en la investigación será el correlacional, se grafica de la siguiente manera:



En este esquema **M** es la muestra en la que se realiza el estudio y los sub – índices **X, Y** en cada **O**, nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas del presente caso. Finalmente la (**r**) hace mención a la posible relación existente entre las variables en estudio. Debido a la naturaleza de la materia de investigación, responde al de una investigación por objetivos de acuerdo al esquema siguiente:



Dónde:

OG = Objetivo General

CF = Conclusión Final

HG = Hipótesis General

OE = Objetivo Especifico

CP = Conclusión Parcial

La representación de las acciones antes descritas, la consideramos a continuación:

Prueba de Porcentajes

Cuando se trata de probar Hipótesis por medio de cuestionarios los cálculos de porcentaje en cada inciso de las preguntas se resuelven aplicando la siguiente formula:

$$\frac{NE}{NF} = \frac{100\%}{X\%}$$

$$X = \frac{(NF) \times (100)}{NE}$$

Dónde:

NE = Número total de encuestados.

NF =Número de frecuencia en cada opción.

La Prueba χ^2 (Chi Cuadrado)

La fórmula es la siguiente:

1.1.1	K
1.1.2	$\chi^2 = \sum_{i=1}^K$
1.1.3	$(O_i - E_i)^2$
	E_i

Dónde:

O_i = Frecuencia observada

E_i = Frecuencia esperada

Acciones para aplicar la prueba χ^2 (ji-cuadrada)

- Anotar los valores de los símbolos que se van a utilizar.
- Construir un cuadro con los datos.
- Reemplazar los datos en la formula.
- Aceptar o rechazar hipótesis.
- Tomar decisiones.

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Se utilizarán los siguientes:

- Sistematización bibliográfica: de todas las fuentes textuales relacionadas al problema.
- Sistematización hemerográfica: Que permitirá seleccionar los textos, diccionarios, normas legales revistas y periódicos con artículos científicos que apoyan la investigación.
- Encuesta: Este medio de recolección de datos se aplicará a la Unidad de Análisis compuesto por los funcionarios, directivos y servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, mediante la formulación de preguntas claras, concisas, concretas elaboradas considerando los indicadores de las variables del estudio.

4.5.2 Instrumentos

- Ficha de trabajo bibliográfico
- Ficha de trabajo hemerográfico
- Cuestionario de encuesta de opinión

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validez y confiabilidad reflejan la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación (Hurtado, 2012). La validez hace referencia a la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado. Es decir, que mida la característica (o evento) para el cual fue diseñado y no otra similar.

La validez, no debe ser una característica propia del test, sino de las generalizaciones y usos específicos de las medidas que el instrumento proporciona (Prieto y otros, 2010). Lo cual quiere decir que, más que el test en sí mismo, lo que se somete a validación son las posibles inferencias que se vayan a realizar a partir de los resultados obtenidos.

“La validez y confiabilidad son: “constructos” inherentes a la investigación, desde la perspectiva positivista, con el fin de otorgarle a los instrumentos y a la información recabada, exactitud y consistencia necesarias para efectuar las generalizaciones de los hallazgos, derivadas del análisis de las variables en estudio” (Hidalgo, 2005).

Validez de constructo

Un constructo es un concepto. Así, la validez de constructo “intenta determinar en qué medida un instrumento mide un evento en términos de la manera como éste se conceptualiza, y en

relación con la teoría que sustenta la investigación...Un instrumento tiene validez de constructo cuando sus ítems están en correspondencia con sus sinergias o los indicios que se derivan del concepto del evento que se pretende medir” (Hurtado, 2012, p. 790, 792).

Una vez elaborado el instrumento, se puede aplicar técnicas de cálculo de la validez, las cuales se basan en los criterios que se muestran en el próximo cuadro. Más adelante se muestran ejemplos de los procedimientos descritos y una hoja de Excel (descargable) con ejemplos resueltos y las fórmulas aplicadas.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para el caso de la confiabilidad, fiabilidad o congruencia interna de los ítems del instrumento propuesto, a objeto de describir el grado en que su aplicación repetida a las unidades de información producen resultados iguales, consistentes y coherentes, se utilizó el método de la consistencia interna del alfa de Cronbach (), desarrollado por J. L. Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento para calcular tal coeficiente de confiabilidad. El cual produce un valor que oscila entre cero (0), que representa una nula confiabilidad, y uno (1), que caracteriza una confiabilidad total. No obstante, aunque no existe una regla que indique a partir de cual valor en específico no hay fiabilidad del instrumento, de manera más o menos general, Hernández et al. (2006) establecen que si el coeficiente se acerca a 0, mayor error habrá en la medida; mientras que, si se obtiene un valor de 0,25 en el coeficiente indicará baja confiabilidad; y si el resultado es 0,50, la fiabilidad es media o regular; en cambio,

si supera el 0,75 es aceptable, y de ser mayor a 0,90 se considera elevada para tomar muy en cuenta.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Procedimiento

- a) Definición del problema general y específicos de la investigación.
- b) Determinación del objetivo general y específicos de la investigación.
- c) Establecimiento de la hipótesis general, y específicas de la investigación.
- d) Determinación de la población.
- e) Establecimiento del tamaño de la muestra aplicando la fórmula descrita

En el desarrollo se harán las siguientes acciones:

- f) Aplicación del cuestionario a la muestra definida.
- g) Acopio de la información proveniente del cuestionario aplicado en el trabajo de gabinete.
- h) Tabulación de la información siguiendo los procedimientos estadísticos.
- i) Elaboración de los cuadros y gráficas estadísticas analizados, interpretados y expresado en conclusiones.
- j) La información bibliográfica se hará con la finalidad de conocer la opinión de los autores que trataron científicamente el tema de estudio.

4.7 Plan de tabulación y análisis de datos

Procesamiento y presentación de datos

Permitirá ordenar los datos de acuerdo a los indicadores y en relación a los objetivos de la investigación y a la hipótesis de trabajo; considerando el tamaño de la muestra se aplicará la forma manual en una hoja de cálculo en Excel.; dónde se aplicarán las fórmulas estadísticas para la presentación de los resultados y elaboración de los gráficos estadísticos y para la prueba y contrastación de la hipótesis se empleará la Ji-Cuadrada.

Tabulación, análisis e interpretación de datos

Permitirá ordenar, clasificar y presentar los resultados en cuadros estadísticos y gráficas; el análisis de la información estará orientado a probar la hipótesis; mediante el porcentaje y la ji cuadrado.

En esta parte de la investigación, se presentarán los resultados obtenidos a través de los diferentes procedimientos de análisis e interpretación, complementando con el proceso de verificación y validación de las hipótesis planteadas, para el logro de los objetivos propuestos en la investigación.

Los datos a recolectarse a través de los instrumentos de investigación, estarán registrados en tablas de tal manera que pueda ser posible el análisis de cada uno de los mismos tanto en forma cualitativa como en forma cuantitativa.

El análisis y la demostración científica de los resultados, se hará a través de la prueba de la Ji – Cuadrada, en dichos casos, la prueba servirá para establecer, si hay diferencia significativa entre las estimaciones, vale decir, si son verdades o no las observadas o estimadas frente a lo esperado o teórico, para todo ello se utilizarán los procedimientos establecidos en la fórmula de Ji Cuadrado, empezando desde la tabulación el análisis y la presentación de los resultados finales.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

En esta etapa del trabajo de investigación se presentan los resultados obtenidos a través del análisis e interpretación, complementados con la verificación y validación de la hipótesis planteada, lográndose así los objetivos propuestos en la investigación.

Los datos recolectados a través de los instrumentos de investigación fueron registrados en cuadros, tablas y gráficos de tal manera que fuese posible el análisis de cada uno de los mismos en forma cualitativa como en forma cuantitativa.

En el caso de la prueba de la Ji- cuadrada sirve para establecer si hay diferencia significativa entre las estimaciones, vale decir, si es verdad o no lo observado o estimado frente a lo esperado o lo teórico.

INDICADOR:

1.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar las nuevas funciones operativas sobre las costumbres habituales de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 01
NUEVAS FUNCIONES OPERATIVAS SOBRE
LAS COSTUMBRES HABITUALES

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	30		42.25	
b	Gran medida	26		36.62	
c	Alguna medida	11		15.49	
d	Poca medida	2		2.82	
e	Ninguna		2		2.82
	SUB TOTALES	69	2	97.18	2.82
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	30	14.2	15.80	249.64	17.58	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	26	14.2	11.80	139.24	9.81	
AM	11	14.2	-3.20	10.24	0.72	
PM	2	14.2	-12.20	148.84	10.48	
N	2	14.2	-12.20	148.84	10.48	
TOTAL	71	71	0.00		49.07	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 01 el 97.18 % (69) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de las nuevas funciones operativas sobre las costumbres habituales de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 2.82 % (2) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 49.07$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 49.07 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

2.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar la identificación del ecosistema sobre la participación pasiva de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 04
IDENTIFICACIÓN DEL ECOSISTEMA SOBRE
LA PARTICIPACIÓN PASIVA

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	25		35.21	
b	Gran medida	32		45.07	
c	Alguna medida	12		16.90	
d	Poca medida	1		1.41	
e	Ninguna		1		1.41
	SUB TOTALES	70	1	98.59	1.41
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	25	14.2	10.80	116.64	8.21	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	32	14.2	17.80	316.84	22.31	
AM	12	14.2	-2.20	4.84	0.34	
PM	1	14.2	-13.20	174.24	12.27	
N	1	14.2	-13.20	174.24	12.27	
TOTAL	71	71	0.00		55.41	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 02 el 98.59% (70) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la de la identificación del ecosistema sobre la participación pasiva de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 1.41 % (1) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 55.41$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 55.41 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que las unidades de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

3.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar el control estadístico sobre las actividades repetidas de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 03
CONTROL ESTADÍSTICO SOBRE LAS ACTIVIDADES REPETIDAS

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	25		35.21	
b	Gran medida	28		39.44	
c	Alguna medida	15		21.13	
d	Poca medida	2		2.82	
e	Ninguna		1		1.41
	SUB TOTALES	70	1	98.59	1.41
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	25	14.2	10.80	116.64	8.21	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	28	14.2	13.80	190.44	13.41	
AM	15	14.2	0.80	0.64	0.05	
PM	2	14.2	-12.20	148.84	10.48	
N	1	14.2	-13.20	174.24	12.27	
TOTAL	71	71	0.00		44.42	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 03 el 98.59% (70) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia del control estadístico sobre las actividades repetidas de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 1.41 % (1) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 44.42$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 44.42 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coincide en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

4.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar el trabajo en equipo sobre las labores aisladas de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 04
TRABAJO EN EQUIPO SOBRE LAS LABORES AISLADAS
PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	48		67.61	
b	Gran medida	16		22.54	
c	Alguna medida	4		5.63	
d	Poca medida	2		2.82	
e	Ninguna		1		1.41
	SUB TOTALES	70	1	98.59	1.41
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	48	14.2	33.80	1142.44	80.45	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	16	14.2	1.80	3.24	0.23	
AM	4	14.2	-10.20	104.04	7.33	
PM	2	14.2	-12.20	148.84	10.48	
N	1	14.2	-13.20	174.24	12.27	
TOTAL	71	71	0.00		110.76	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 04 el 98.59% (70) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia del trabajo en equipo sobre las labores aisladas la de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 1.41 % (1) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 110.76$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 110.76 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coincide en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

5.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar el cambio de actitudes sobre el facilismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 05
CAMBIO DE ACTITUDES SOBRE EL FACILISMO LABORAL
PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	34		47.89	
b	Gran medida	23		32.39	
c	Alguna medida	9		12.68	
d	Poca medida	5		7.04	
e	Ninguna		0		0.00
	SUB TOTALES	71	0	100.00	0.00
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	34	14.2	19.80	392.04	27.61	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	23	14.2	8.80	77.44	5.45	
AM	9	14.2	-5.20	27.04	1.90	
PM	5	14.2	-9.20	84.64	5.96	
N	0	14.2	-14.20	201.64	14.20	
TOTAL	71	71	0.00		55.13	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 05 el 100.00 % (71) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia del cambio de actitudes sobre el facilismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 55.13$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 55.13 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

6.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar la mejora del rendimiento sobre el cumplimiento de funciones de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 06
MEJORA DEL RENDIMIENTO SOBRE
EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	37		52.11	
b	Gran medida	27		38.03	
c	Alguna medida	5		7.04	
d	Poca medida	1		1.41	
e	Ninguna		1		1.41
	SUB TOTALES	70	1	98.59	1.41
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	37	14.2	22.80	519.84	36.61	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	27	14.2	12.80	163.84	11.54	
AM	5	14.2	-9.20	84.64	5.96	
PM	1	14.2	-13.20	174.24	12.27	
N	1	14.2	-13.20	174.24	12.27	
TOTAL	71	71	0.00		78.65	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 06 el 98.59 % (70) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la mejora del rendimiento sobre el cumplimiento de funciones de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 1.41 % (1) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 78.65$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 78.65 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

7.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar la visión institucional sobre las tendencias por instinto de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 07
VISIÓN INSTITUCIONAL SOBRE LAS TENDENCIAS POR
INSTINTO
PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	25		35.21	
b	Gran medida	31		43.66	
c	Alguna medida	12		16.90	
d	Poca medida	2		2.82	
e	Ninguna		1		1.41
	SUB TOTALES	70	1	98.59	1.41
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	25	14.2	10.80	116.64	8.21	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	31	14.2	16.80	282.24	19.88	
AM	12	14.2	-2.20	4.84	0.34	
PM	2	14.2	-12.20	148.84	10.48	
N	1	14.2	-13.20	174.24	12.27	
TOTAL	71	71	0.00		51.18	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 07 el 98.59 % (70) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la

visión institucional sobre las tendencias por instinto de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 1.41 % (1) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 51.18$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 51.18 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coincide en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

8.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar la retroalimentación por procesos sobre la repetición de actos semejantes de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 8
RETROALIMENTACIÓN POR PROCESOS SOBRE
LA REPETICIÓN DE ACTOS SEMEJANTES

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	28		39.44	
b	Gran medida	30		42.25	
c	Alguna medida	8		11.27	
d	Poca medida	1		1.41	
e	Ninguna		4		5.63
	SUB TOTALES	67	4	94.37	5.63
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	28	14.2	13.80	190.44	13.41	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	30	14.2	15.80	249.64	17.58	
AM	8	14.2	-6.20	38.44	2.71	
PM	1	14.2	-13.20	174.24	12.27	
N	4	14.2	-10.20	104.04	7.33	
TOTAL	71	71	0.00		53.30	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 08 el 94.37 % (67) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la retroalimentación de procesos sobre la repetición de actos semejantes de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 5.63 % (4) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 53.30$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 53.30 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coinciden en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

INDICADOR:

9.- A la pregunta:

¿Cree usted que debe predominar la productividad de la organización sobre la programación de actividades por rutina de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

TABLA N° 9

**PRODUCTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA
PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES POR RUTINA**

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	33		46.48	
b	Gran medida	30		42.25	
c	Alguna medida	6		8.45	
d	Poca medida	0		0.00	
e	Ninguna		2		2.82
	SUB TOTALES	69	2	97.18	2.82
	TOTALES	71		100%	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	(O _i -E _i)	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² / E _i	Valor crítico
T	33	14.2	18.80	353.44	24.89	C= 5- 1=4 F= 1-1=0
GM	30	14.2	15.80	249.64	17.58	
AM	6	14.2	-8.20	67.24	4.74	
PM	0	14.2	-14.20	201.64	14.20	
N	2	14.2	-12.20	148.84	10.48	
TOTAL	71	71	0.00		71.89	9.49

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 09 el 97.18 % (69) de la unidad de medida formada por la muestra manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la productividad de la organización sobre la programación de actividades por rutina de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 2.82 % (2) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Para conocer si los datos obtenidos son verdaderos o debidos al azar o errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba X^2

1. Nivel de significación $\alpha = 0.05$
2. Grados de libertad: $gl = 4$
3. Aplicación de la prueba $X^2 = 71.89$
4. Valor crítico $X^2 c = 9.49$
5. Comparación $X^2 = 71.89 > X^2 c = 9.49$
6. Conclusión: El valor calculado de la Prueba X^2 es mayor que $X^2 c$, vale decir que sí hay diferencias significativas, por lo que se puede afirmar que la unidad de medida expresada por la muestra tomada de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en mayoría coincide en afirmar que si existe una fuerte incidencia del indicador de la variable independiente sobre el indicador de la variable dependiente.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Contrastación de las hipótesis secundarias

Primera hipótesis específica

H0 = Hipótesis Nula

Si no predomina la modernización de la entidad entonces no se dará por superado el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

H1 = Hipótesis Alternativa

Si predomina la modernización de la entidad entonces se dará por superado el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

TABLA N° 10
MODERNIZACIÓN DE LA ENTIDAD SOBRE
EL CONFORMISMO LABORAL

DIMENSIONES		ESCALAS				
		5	4	3	2	1
		a	b	c	d	e
1.1	Nuevas funciones operativas sobre las costumbres habituales	30	26	11	2	2
1.2	Identificación del ecosistema sobre la participación pasiva	25	32	12	1	1
1.3	Control estadístico sobre las actividades repetidas	25	28	15	2	1
TOTALES		80	86	38	5	4

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD.	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
A	Totalmente	80		37.56	
B	Gran Medida	86		40.38	
C	Alguna Medida	38		17.84	
D	Poca Medida	5		2.35	
E	Ninguna		4		1.88
	SUB - TOTALES	209	4	98.12	1.88
	TOTALES	213		100 %	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	O _i - E _i	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² /E _i	Valor Critico
T	80	42.6	37.4	1398.76	32.83	C=5-1=4
G.M	86	42.6	43.4	1883.56	44.22	F=3-1=2
A.M	38	42.6	-4.60	21.16	0.50	4*2=8
P.M	5	42.6	-37.60	1413.76	33.19	
N	4	42.6	-38.60	1489.96	34.98	
TOTAL	213	213	0.00		145.71	15.51

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 145.71$$

$$\text{Número de Filas (n)} = 3-1 = 2$$

$$\text{Número de Columnas (M)} = 5-1 = 4$$

$$\text{Probabilidad } \alpha = 0.05$$

$$\text{Grado de Libertad, gl} = 8$$

El valor crítico de la prueba, considerando 8 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 15.51

Como la $X^2 = 145.71 > X^2 c = 15.51$, entonces se rechaza H_0 .

Interpretación:

Dado que, el valor calculado de la prueba X^2 es mayor al valor crítico, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , a la probabilidad de $\alpha = 0.05$. $H_1 > H_0$.

De los 213 datos extraídos el 98.12 % (209) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la modernización de la entidad sobre el conformismo laboral fundamentado con nuevas funciones repetidas, identificación del ecosistema y un adecuado control estadístico en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 1.88 % (4) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Segunda hipótesis específica

H_0 = Hipótesis Nula

Si no predomina la oportunidad de aprender entonces no se dará por superado el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

H_2 = Hipótesis Alterna

Si predomina la oportunidad de aprender entonces se dará por superado el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

TABLA N° 11
OPORTUNIDAD DE APRENDER SOBRE
EL TEMOR A LO DESCONOCIDO

DIMENSIONES		ESCALAS				
		5	4	3	2	1
		a	b	c	d	e
2.1	Trabajo en equipo sobre las labores aisladas	48	16	4	2	1
2.2	Cambio de actitudes sobre el facilismo laboral	34	23	9	5	0
2.3	Mejorar el rendimiento sobre las actividades repetidas	37	27	5	1	1
TOTALES		119	66	18	8	2

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD.	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
A	Totalmente	119		55.87	
B	Gran Medida	66		30.99	
C	Alguna Medida	18		8.45	
D	Poca Medida	8		3.76	
E	Ninguna		2		0.94
	SUB - TOTALES	211	2	99.06	0.94
	TOTALES	213		100 %	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X2 (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	O _i - E _i	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² /E _i	Valor Critico
T	119	42.6	76.40	5836.96	137.02	C=5-1=4
G.M	66	42.6	23.40	547.56	12.85	F=3-1=2
A.M	18	42.6	-24.60	605.16	14.21	4*2=8
P.M	8	42.6	-34.60	1197.16	28.10	
N	2	42.6	-40.60	1648.36	38.69	
TOTAL	213	213	0.00		230.87	15.51

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 230.87$$

$$\text{Número de Filas (n)} = 3 - 1 = 2$$

$$\text{Número de Columnas (M)} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Probabilidad } \alpha = 0.05$$

$$\text{Grado de Libertad, gl} = 8$$

El valor crítico de la prueba, considerando 8 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 15.51

Como la $X^2 = 230.87 > X^2_c = 15.51$, entonces se rechaza H_0

Interpretación:

Obtenido el valor calculado de la prueba estadística X^2 , resulta ser mayor que el valor crítico, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_2), a la probabilidad de $\alpha = 0.05$. $H_1 > H_0$.

De los 213 datos extraídos el 99.06 % (211) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la oportunidad de aprender sobre el temor a lo desconocido, fundamentado en el trabajo en equipo, cambio de actitudes y mejora del rendimiento de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 0.94 % (2) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Tercera hipótesis específica

H0 = Hipótesis Nula

Si no predomina la mejora continua entonces no se dará por superado los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

H3 = Hipótesis Alterna

Si predomina la mejora continua entonces se dará por superado los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

TABLA N° 12
LA MEJORA CONTINUA SOBRE LOS HÁBITOS Y RUTINA LABORAL

DIMENSIONES		ESCALAS				
		5	4	3	2	1
		a	b	c	d	e
3.1	Visión institucional sobre las tendencias por instinto	25	31	12	2	1
3.2	Retroalimentación de procesos sobre repetición de actos semejantes	28	30	8	1	4
3.3	Productividad de la organización sobre la programación de actividades por rutina	33	30	6	0	2
TOTALES		86	91	26	3	7

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD.	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
A	Totalmente	86		40.38	
B	Gran Medida	91		42.72	
C	Alguna Medida	26		12.21	
D	Poca Medida	3		1.41	
E	Ninguna		7		3.29
	SUB - TOTALES	206	7	96.71	3.29
	TOTALES	213		100 %	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	O _i - E _i	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² /E _i	Valor Critico
T	86	42.6	43.40	1883.56	44.22	C=5-1=4
G.M	91	42.6	48.40	2342.56	54.99	F=3-1=2
A.M	26	42.6	-16.60	275.56	6.47	4*2=8
P.M	3	42.6	-39.60	1568.16	36.81	
N	7	42.6	-35.60	1267.36	29.75	
TOTAL	213	213	0.00		172.23	15.51

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 172.23$$

Número de Filas (n) = 2

Número de Columnas (M) = 4

Probabilidad $\alpha = 0.05$

Grado de Libertad, gl = 8

El valor crítico de la prueba, considerando 8 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 15.51

Como la $X^2 = 172.23 > X^2 c = 15.51$, entonces se rechaza H_0 .

Interpretación:

Obtenido el valor calculado de la prueba estadística X^2 resulta ser mayor que el valor crítico, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_3), a la probabilidad de $\alpha = 0.05$. $H_1 > H_0$.

De los 213 datos extraídos el 96.71 % (206) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la mejora continua sobre los hábitos y rutina laboral, fundamentado en la visión institucional, retroalimentación de procesos y productividad de la organización en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 3.29 % (7) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 = Hipótesis Nula

Si no predomina la identidad institucional entonces no se dará por superado la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

HG = Hipótesis Alterna

Si predomina la identidad institucional entonces se dará por superado la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

TABLA N° 13
PREDOMINA LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE
LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD

VARIABLES		ESCALAS				
		5	4	3	2	1
		a	b	c	d	e
1	La modernización de la entidad sobre el conformismo laboral	80	86	38	5	4
2	La oportunidad de aprender sobre el temor a lo desconocido	119	66	18	8	2
3	La mejora continua sobre los hábitos y rutina laboral	86	91	26	3	7
TOTALES		285	243	82	16	13

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA DE PORCENTAJES

ORD.	ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA		PORCENTAJE	
		INCIDE	NO INCIDE	INCIDE	NO INCIDE
a	Totalmente	285		44.60	
b	Gran Medida	243		38.03	
c	Alguna Medida	82		12.83	
d	Poca Medida	16		2.50	
e	Ninguna		13		2.03
	SUB - TOTALES	626	13	97.97	2.03
	TOTALES	639		100 %	

Fuente: Elaboración propia

PRUEBA X² (JI CUADRADA)

UNIDAD MEDIDA	O _i	E _i	O _i - E _i	(O _i -E _i) ²	(O _i -E _i) ² /E _i	Valor Crítico
T	285	127.8	157.20	24711.84	193.36	C=5-1=4
G.M	243	127.8	115.20	13271.04	103.84	F=9-1=8
A.M	82	127.8	-45.80	2097.64	16.41	4*8=32
P.M	16	127.8	-111.80	12499.24	97.80	
N	13	127.8	-114.80	13179.04	103.12	
TOTAL	639	639	0.00		514.54	46.17

Fuente: Elaboración propia

$$X^2 = 514.54$$

$$\text{Numero de Filas } (n) = 9 - 1 = 8$$

$$\text{Número de Columnas } (M) = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Probabilidad } \alpha = 0.05$$

$$\text{Grado de Libertad, } gl = 32$$

El valor crítico de la prueba, considerando 32 grados de libertad y la probabilidad $\alpha = 0.05$ es 46.17

Como la $X^2 = 514.54 > X^2 c = 46.17$, entonces se rechaza H_0 .

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los datos son verdaderos y no al azar o a errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba estadística de chi cuadrado, donde el resultado de X^2 es igual a 514.54, mayor al valor crítico que es de 46.17 por tanto; se rechaza la hipótesis nula que niega la existencia de relaciones entre variables y se acepta la hipótesis alterna, a la probabilidad de $\alpha = 0.05$. $H_g > H_0$.

De los 639 datos extraídos el 97.97 % (626) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia del predominio de la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad fundamentado en la modernización de la entidad, oportunidad de aprender y mejora continua de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 2.03 % (13) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

5.3 Discusión de resultados

De los 213 datos extraídos el 98.12 % (209) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la modernización de la entidad sobre el conformismo laboral fundamentado con nuevas funciones repetidas, identificación del ecosistema y un adecuado control estadístico en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 1.88 % (4) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Estos datos confirman la hipótesis (a) que tiene como base teórica las referencias bibliográficas citadas, que fueron tratados dentro del marco teórico, coincidiendo con las afirmaciones de diversos autores que aportaron conocimiento en el presente estudio:

En merito al proceso de modernización del Estado iniciado en el Perú en el año 2002, todos los actos y procedimientos administrativos en la gestión pública está sujeto a un constante cambio, según refiere PLATON. (2018: XI) Todas las cosas sensibles están eternamente en devenir. Esta afirmación requiere de la incorporación de nuevas funciones administrativas en las entidades del Estado como parte de la simplificación administrativa. A decir de HAMMER Michael & CHAMPY James (1994). En la ejecución de un proceso debe intervenir el menor número posible de personas (p: 151). HAVARD Bob. (2001:28). Hace un mayor alcance al afirmar que: Todas las cosas que hacen destacar a las organizaciones excelentes tienen una faceta en común: dependen de las personas de la organización para hacer que ocurran. (p: 28). Es en este contexto al que se adaptan las organizaciones inteligentes que identifican su ecosistema institucional para modificar su manual de organización y funciones.

En cuanto al control estadístico, es preciso llevar un registro de logros y metas cumplidas del recurso humano disponible, y para tal efecto la institución otorgara las condiciones laborales propicios para un mejor desempeño laboral, sobre el tema H.J. harrintong. (1988) nos dice:

El desempeño libre de error no se inicia con algún nuevo método estadístico, ni con una técnica para la solución de problemas. Empieza cuando cada persona adquiere pleno conocimiento de su trabajo y se convence de que lo puede desempeñar con toda propiedad y sin errores. Esto implica que la administración de la empresa debe proporcionar a todo personal:

1. Descripciones de puestos individuales y detalladas
2. Mediciones pertinentes
3. Herramientas que permitan desempeñar las labores del puesto sin errores
4. Capacitación sobre el puesto y comprensión de su importancia
5. Retroalimentación por parte del cliente sobre lo adecuado del trabajo
6. Tiempo para realizar el trabajo correctamente (p: 51).

SALCEDO VIDAL. Alberto. (1990) hace un alcance sobre la importancia de la estadística como herramienta de trabajo para llevar un control de las observaciones y experimentos que realiza la institución, al decir que:

Es fácil darse cuenta de la importancia que ha ido adquiriendo la estadística como herramienta de trabajo, si se considera que solo mediante el empleo de sus técnicas y procedimientos ha sido posible analizar adecuadamente el cumulo de información numérica proveniente de observaciones y experimentos. (p:21).

Contribuye con su conocimiento LOBEZ URQUIA José. (1971) cuando manifiesta que:

La estadística no estudia hechos aislados, como la edad de una persona, el precio de un artículo en un día determinado, o el color de los ojos de un individuo, sino conjuntos lo más numeroso posible de personas en lo referente a su edad o al

color de sus ojos o de precios de un determinado artículo en muchos instantes de tiempo. (p:9).

La estadística se presenta como un poderoso auxiliar de las distintas ciencias y técnicas, al provocar en estas la investigación de las leyes de comportamiento de ciertas variables que intervienen en un fenómeno. (p:13).

Estos datos fueron confirmados durante la ejecución del trabajo de campo.

De los 213 datos extraídos el 99.06 % (211) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la oportunidad de aprender sobre el temor a lo desconocido, fundamentado en el trabajo en equipo, cambio de actitudes y mejora del rendimiento de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 0.94 % (2) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Estos datos confirman la hipótesis **(b)** que tiene como base teórica las referencias bibliográficas citadas, que fueron tratados dentro del marco teórico, coincidiendo con las afirmaciones de diversos autores que aportaron conocimiento al presente estudio:

Para realizar un trabajo en equipo se requiere contar con la predisposición de las personas involucradas en este compromiso, de tal manera que, cada uno de los miembros que la integran puedan dar lo mejor de sí para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, tal como afirma AGUILAR Joshua A. (2014). “Yo hago lo que usted no puede, y usted hace lo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas”. (p: 243). En este orden de ideas, complementa H.J. Harrington. (1988) al recordarnos lo que dijo:

F. James McDonald, presidente de General Motors: “Considero que todo el equipo de alta dirección debe estar a bordo. Aun el líder mas inspirador no puede llegar a toda la organización si no cuenta con el compromiso total de sus principales directivos”. (p:61).

En cuanto al cambio de actitudes SOBERO HINOSTROZA franklin V. (2013) manifiesta que:

Es la tendencia practico-cognoscitivo socialmente condicionada, adquirida y desarrollada en el curso de la experiencia individual. Es la predisposición relativamente duradera, a favor o en contra de determinados objetos, ideas, personas o situaciones. Toda actitud esta matizada emocionalmente, es decir, tiene una carga de efectividad. (p:15).

Con este criterio, es mas factible lograr la mejora del rendimiento institucional, como dice HAVARD Bob. (2001): Las organizaciones excelentes son mas capaces de hacer lo de siempre de distinta manera y de hacer cosas nuevas que las organizaciones que tienen menos éxito. (p:27). A la vez que gestionan el rendimiento, dichas organizaciones saben como continuar mejorando sus actividades a la luz de lo que esta ocurriendo en el mercado y en otras partes del mundo que son importantes para ella. Las organizaciones que triunfan saben como adquirir y conservar los recursos que necesitan, y saben como centrar el uso de esos recursos. HAVARD Bob. (2001:30).

Estos datos fueron confirmados durante la ejecución del trabajo de campo.

De los 213 datos extraídos el 96.71 % (206) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia de la mejora continua sobre los hábitos y rutina laboral, fundamentado en la visión institucional, retroalimentación de procesos y productividad de la organización en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 3.29 % (7) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Estos datos confirman la hipótesis (c) que tiene como base teórica las referencias bibliográficas citadas, que fueron tratados dentro del marco teórico,

coincidiendo con las afirmaciones de diversos autores que contribuyen con su conocimiento en el presente estudio:

Para el logro de resultados óptimos, se requiere contar una visión institucional que sirva de guía de acción hacia el futuro, como dice JUNGBLUTH VOYSEST Carlos. (2001:318): La visión: es lo que imaginamos convertirnos en el futuro. (p:318). MANGANELLI Raymond L. y KLEIN Mark M. (1995): Las visiones se pueden describir como el ideal que resultaría si todas las medidas de rendimiento se optimizaran. (p:39).

La retroalimentación de los procesos y la productividad de la organización forman parte de la visión institucional a modo de fijación de objetivos claros, según refiere Bill Zollars citado por JENNINGS Jason. (2003): Sin un solo gran objetivo que sirva de fuerza unificadora, ningún líder o gerente podrá hacer más productiva una empresa. (p:3).

Estos datos fueron confirmados durante la ejecución del trabajo de campo.

De los 639 datos extraídos el 97.97 % (626) de la unidad de medida formada por la muestra, manifestaron que sí existe en alguna medida la incidencia del predominio de la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad fundamentado en la modernización de la entidad, oportunidad de aprender y mejora continua de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021. Mientras que el 2.03 % (13) de la unidad de análisis revelaron que no existe ningún grado de incidencia.

Estos datos confirman la hipótesis general que tiene como base teórica las referencias bibliográficas citadas, que fueron tratados dentro del marco teórico, coincidiendo con las afirmaciones de diversos autores que contribuyen con su conocimiento en el presente estudio:

Finalmente, el predominio institucional se manifiesta a través del acto de obediencia a la autoridad superior en merito al respecto de jerarquía de poderes que esta establecido en la estructura del Estado. Al respecto Aristóteles nos disse:

La autoridad y la obediencia no son sólo cosas necesarias, sino que son eminentemente útiles. Algunos seres, desde el momento en que nacen, están destinados, unos a obedecer, otros a mandar; aunque en grados muy diversos en ambos casos. La autoridad se enaltece y se mejora tanto cuanto lo hacen los seres que la ejercen o a quienes ella rige. (pp. 830-831).

SANCHEZ Francisco. (1977) contribuye al afirmar en forma categórica que: Es tal la indivisibilidad de la entidad que, si añades o quitas un solo punto de cualquier cosa, ya no es absolutamente la misma. (p:119). En tal sentido, quienes tienen la autoridad de conducir instituciones del Estado, tienen el deber de obediencia a las disposiciones de mayor jerarquía para conducir a los recursos humanos que tienen bajo su mando hacia un horizonte definido de acuerdo a los fines para los que fueron creados las instituciones del Estado, así

lo dice Ken Iverson citado por JENNINGS Jason. (2003): La primera labor de un gerente o un líder es concretarle a su gente hacia dónde va la empresa y como llegar allá. (p:27), y la mejor manera de hacerlo es a través del compromiso en la conducción de la institución, hacia la modernización de la gestión pública para vencer la resistencia al cambio y las actitudes pasivas que perjudican al Estado. Al respecto CHIAVENATO Idalberto. (2004) señala:

Cuando surge alguna posibilidad de cambio dentro de la organización, el empleado tiende a interpretar ese cambio como algo que desconoce y por tanto, algo que puede traer peligro a su seguridad y tranquilidad. Con eso el cambio se vuelve indeseable para el empleado. Y, en la medida de lo posible, él se resiste a cualquier tipo de cambio que se quiera implantar en la burocracia. Esa resistencia al cambio puede ser pasiva y quieta, como puede ser activa y agresiva a través de comportamientos de reclamación, tumultos y huelgas. (p:231).

El mejor método para asumir actitudes activas y dinámicas es mediante La capacidad de aprender puede llegar a ser nuestra única ventaja competitiva, según refiere SENGE Peter. (1998:X). Esta capacidad debe estar orientada hacia la búsqueda continua de las mejoras claves de los propósitos organizacionales, tal como refiere HAVARD Bob. (2001): Las mejoras deben ser priorizadas, las decisiones concernientes a las prioridades siempre cuestan menos de tomar si se las relaciona con los propósitos clave de la organización. (p:40). Asimismo H.J. Harrington. (1988) nos dice que: Es tiempo de que dejemos de admitir como aceptable un desempeño mediocre. (p:7). Ha llegado el momento de cambiar nuestros estándares. Ya no podemos seguir viviendo con los niveles de defectos que aceptábamos antes. (s/n). Contribuye Pat Lancaster citado por JENNINGS Jason. (2003) con su afirmación determinante: Todo lo que no agregue valor es desperdicio (p: 173). En este sentido MANGANELLI Raymond L. y KLEIN Mark M. (1995) nos precisa que: La mejora de un proceso es continua, no porque se haga en todos los instantes sino porque se hacen mejoras en todo intervalo de tiempo. (p: 113). Estos datos fueron confirmados durante la ejecución del trabajo de campo.

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis específico (1)

Con la finalidad de conocer si los datos son verdaderos y no al azar o a errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba estadística de Ji cuadrado, donde el resultado de X^2 es igual a 145.71, mayor al valor crítico que es de 15.51; por tanto se rechaza la hipótesis nula que niega la existencia de relaciones entre variables y se acepta la hipótesis alterna, a la probabilidad de $\alpha = 0.05$; es verdad que, para superar el conformismo laboral es necesario que la entidad se someta a un proceso de modernización.

Hipótesis específica (2)

Con la finalidad de conocer si los datos son verdaderos y no al azar o a errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba estadística de Ji cuadrado, donde el resultado de X^2 es igual a 230.87, mayor al valor crítico que es de 15.51; por tanto se rechaza la hipótesis nula que niega la existencia de relaciones entre variables y se acepta la hipótesis alterna, a la probabilidad de $\alpha = 0.05$; es verdad que, para superar el temor a lo desconocido es necesario que la entidad se someta su aprendizaje como una oportunidad de aprender.

Hipótesis específica (3)

Con la finalidad de conocer si los datos son verdaderos y no al azar o a errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba estadística de Ji cuadrado, donde el resultado de X^2 es igual a 172.23, mayor al valor crítico que es de 15.51; por tanto se rechaza la hipótesis nula que niega la existencia de relaciones entre variables y se acepta la hipótesis alterna, a la probabilidad de $\alpha = 0.05$; es verdad que, para superar los hábitos y rutina laboral es necesario que la entidad se adecue a un proceso de mejora continua.

Hipótesis general (HG)

Con la finalidad de conocer si los datos son verdaderos y no al azar o a errores de muestreo se procedió a la aplicación de la prueba estadística de Ji cuadrado, donde el resultado de X^2 es igual a 514.54, mayor al valor crítico que es de 46.17; por tanto se rechaza la hipótesis nula que niega la existencia de relaciones entre variables y se acepta la hipótesis alterna, a la probabilidad de $\alpha = 0.05$; es verdad que, para superar la resistencia al cambio de la autoridad es necesario que se someta al predominio de la identidad institucional.

5.4 Aporte científico de la investigación

Desde una perspectiva práctica, como aporte de la presente investigación científica, se formulará una política de adecuación a la normativa del Ente Matriz Institucional. Que responde a la hipótesis planteada: Si predomina la identidad institucional entonces se dará por superado la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

DOCUMENTO TÉCNICO: POLÍTICA DE ADECUACIÓN A LA NORMATIVA DEL ENTE MATRIZ INSTITUCIONAL.

1. Presentación

El Acuerdo Nacional, suscrito el año 2002, planteó las políticas de Estado que definen el rumbo hacia el desarrollo sostenible del Perú, en las cuales el Sector Agrario tiene una gran relevancia, dado su rol en la mejora de las condiciones de vida de la población rural, así como en la reducción de la pobreza y brechas sociales, contribuyendo a la seguridad alimentaria, en el marco de un manejo sostenible de los recursos naturales, agua, suelo y los recursos forestales y de fauna silvestre.

Una Política Nacional Agraria, que permitirá definir, priorizar y promover objetivos y estrategias de mediano y largo plazo, orientadas a mejorar ingresos y capacidades del productor agrario, promoviendo la inclusión económica y social de la población rural; y contributivas a los compromisos internacionales asumidos por el país relacionados al desarrollo sostenible.

2. Marco normativo

- Ley N° 31075 que aprueba la ley de organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- Ordenanza Regional N° 040-2020-GRH-CR.
- Oficio N° 091-2021-GR-DRA-HCO/OPA.

- Memorándum Múltiple N° 0016-2021-GR-DRA-HCO/OPA

3. Importancia del sector agrario

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública¹, establece que las políticas públicas nacionales y el planeamiento se constituyen como uno de los cinco (05) pilares centrales para concretar una gestión pública por resultados, que impacte positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país, determinando que, “las Políticas Públicas Nacionales se enmarcan en Políticas de Estado, y responden a un Programa de Gobierno y a la identificación de los problemas de la agenda pública, que deben priorizarse tomando en cuenta las necesidades o demandas ciudadanas”.

4. Enfoques de la política nacional agraria

El predominio de la identidad institucional se manifiesta mediante la emisión de la Ley N° 31075 que aprueba la ley de organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, como parte de las intenciones del Estado Peruano de modernizar las entidades mediante diversas acciones administrativas entre las que se encuentra, la asignaciones de nuevas funciones, identificación del ecosistema y un control estadístico de todas sus actividades institucionales, también es una oportunidad de aprender a realizar un trabajo en equipo para cambiar actitudes y mejorar el rendimiento para conducirse mediante un estado óptimo de mejora continua con visión institucional, retroalimentación de procesos y productividad de la organización.

5. Situación actual y perspectivas del sector agrario

La resistencia al cambio de la autoridad se denota con actos de conformismo laboral mediante: desarrollo de actividades por costumbre, participaciones pasivas y actividades repetidas en función de sus asignaciones presupuestales, también se ve reflejado mediante el temor a lo desconocido, realizando labores aisladas que conlleva al facilismo laboral en el cumplimiento de sus funciones y finalmente mediante el

desarrollo de sus actividades mediante hábitos y rutina con conlleva a realizar sus acciones mediante tendencias por instinto, repetición de actos semejantes y programación de actividades por rutina

6. Política Nacional agraria

6.1 Objetivo general

Reconocer la autoridad del Ministerio de Desarrollo agrario y Riego

6.2 Objetivos específicos

- a) Adecuar la denominación institucional con sus respectivas siglas abreviadas
- b) Considerar en todos los documentos oficiales de la entidad la denominación del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y su sigla DIRDAR.

7. Implementación de los ejes de política nacional agraria

7.1 Eje de Política 1: Nuevas funciones operativas

7.2 Eje de Política 2: Identificación del ecosistema

7.3 Eje de Política 3: Control estadístico

7.4 Eje de Política 4: Trabajo en equipo

7.5 Eje de Política 5: Cambio de actitudes

7.6 Eje de Política 6: Mejora del rendimiento

7.7 Eje de Política 7: Visión institucional

7.8 Eje de Política 8: Retroalimentación de procesos

7.9 Eje de Política 9: Productividad de la organización

CONCLUSIONES

En base al trabajo de campo, los resultados obtenidos y a la confirmación de la hipótesis planteada se concluye que:

1. Se analizo la modernización de la entidad fundamentado en nuevas funciones operativas, identificación del ecosistema y el control estadístico tiene predominio sobre el conformismo laboral que tiene como base las costumbres habituales, la participación pasiva y actividades repetidas de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021.
2. Se detallo la oportunidad de aprender fundamentado en un trabajo en equipo, cambio de actitudes y la mejora del rendimiento tiene predominio sobre el temor a lo desconocido que tiene como base las labores aisladas, el facilismo laboral y el cumplimiento de funciones de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021.
3. Se describió la mejora continúa fundamentada en una visión institucional, retroalimentación de procesos y la productividad de la organización tiene predominio sobre los hábitos y rutina laboral que tiene como base las tendencias por instinto, repetición de actos semejantes y la programación de actividades por rutina de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021.
4. Se verifico que, se predomina la identidad institucional fundamentado en la modernización de la entidad, oportunidad de aprender y mejora continua sobre la resistencia al cambio de la autoridad que tiene como base el conformismo laboral, el temor a lo desconocido, hábitos y rutina laboral en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

SUGERENCIAS

En base a las conclusiones de la presente investigación se formula las siguientes sugerencias al director regional de Agricultura Huánuco.

1. Adecuarse al proceso de modernización del Estado mediante la intervención comprometida de sus recursos humanos para destacar como organización inteligente, asumiendo nuevas funciones operativas de acuerdo a las exigencias de los beneficiarios de la institución, como un mecanismo de superación al conformismo laboral evitando costumbres laborales pasivas con acciones repetidas.
2. Formar equipos de trabajo con predisposición a asumir un cambio de actitudes orientado a la mejora del rendimiento en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos de la institución, como un mecanismo para superar el temor a lo desconocido evitando realizar sus labores con facilismo según su programación presupuestal.
3. Considerar a la institución como un proceso de mejora continua, actualizando su planeamiento estratégico con visión orientado al futuro, retroalimentando sus actividades laborales en busca de la productividad organizacional, como una tendencia a superar los hábitos laborales evitando repetir actos y procedimientos por rutina.
4. Dar cumplimiento a las disposiciones legales dispuestos por Ley N° 31075 que aprueba la ley de organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. La Ordenanza Regional N° 040-2020-GRH-CR. Oficio N° 091-2021-GR-DRA-HCO/OPA, Memorándum Múltiple N° 0016-2021-GR-DRA-HCO/OPA, con el que se hace de conocimiento de la Directora de la Oficina de Estadística Agraria e Informática, el cambio de denominación de Dirección Regional de Agricultura a: Dirección Regional de Desarrollo Agrario y Riego – DIRDAR.

REFERENCIAS

- Ley N° 27658 que aprueba la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 27842 se modifica la segunda disposición complementaria y final de la ley N° 27658, ley marco de la modernización de la gestión del estado
- Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, establece que el Sistema Administrativo de Gestión Pública, bajo rectoría de la Secretaria de Gestión Pública,
- Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 131-2018-PCM, se aprobaron los Lineamientos de Organización del Estado
- Ley N° 31075 que aprueba la ley de organización y funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
- CHIAVENATO Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición, Editoriales S. A. de C.V. México. 2004.
- Ordenanza Regional N° 040-2020-GRH-CR y el Oficio N° 091-2021-GR-DRA-HCO/OPA
- Memorándum Múltiple N° 0016-2021-GR-DRA-HCO/OPA. Con el que se hace de conocimiento de la Directora de la Oficina de Estadística Agraria e Informática, el cambio de denominación de Dirección Regional de Agricultura a: Dirección Regional de Desarrollo Agrario y Riego – DIRDAR.
- Memorándum Múltiple N° 0023-2021-GR-DRA-HCO/OPA se deja sin efecto el Memorándum Múltiple N° 0016-2021-GR-DRA-HCO/OPA en todos sus extremos, en consecuencia debe de continuar utilizándose la denominación de “Dirección Regional de Agricultura de Huánuco” y las siglas DRA HCO, hasta que se actualice todos los documentos de gestión.
- Gobierno Regional Huánuco, con fecha 26 de setiembre del año 2021, emite la Ordenanza Regional N° 065-2021-GRH-CR Que aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional Huánuco
- SOTO LUNA Violeta. Identidad institucional y desempeño académico de las alumnas de la Facultad de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2012. Tesis para optar el Grado académico de Maestro en Ciencias de la educación con mención en Docencia

- Universitaria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima 2017,
- RAMIREZ ZAPATA Dennice Lydha. Identidad Institucional en el personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, según género y régimen laboral, Lima 2017. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo. Perú. 2018
- Diccionario de filosofía dialéctica. A.F.A Editores Importadores S.A. Lima Perú. 2006.
- DOMINGUEZ GRANDA Julio B. Dinámica de tesis elaboración y ejecución de proyectos. 3ra Edición. Impreso en Editorial Grafica Real S.A. Trujillo Perú. 2008.
- BELLO PEREZ Carlos. Manual de producción aplicado a las PYME. 2da Edición. Ecoe Ediciones Ltda. Colombia. 2012.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública
- Decreto Legislativo N° 1446 que modifica la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- ley N° 29158, ley orgánica del poder ejecutivo.
- Ley N° 30215 Ley de mecanismos de retribución por servicios ecosistémicos
- Ley N° 28846 Ley para el Fortalecimiento de las Cadenas Productivas y Conglomerados
- MITACC MEZA Máximo. Tópicos de estadística descriptiva y probabilidades. Editorial Thales. Perú. 1996.
- ROJAS FLORES Agustín Rufino y PARAGUA MORALES Melecio. Estadística básica. Raco Editores. Perú. 2001.
- SALCEDO VIDAL. Alberto. Métodos estadísticos. Editora Atlántida. Perú. 1990.
- CORDOVA ZARATE Manuel. Estadística descriptiva e inferencial. 3ra Edición. Editado en: Distribuidora Imprenta Editorial Librería Moshera S.R.L. Perú. 1997.
- ROBBINS Stephen P. y DECENZO David A. Sexta Edición Pearson Educación México. 2009. Fundamentos de administración, conceptos esenciales y aplicaciones.

- AGUILAR Joshua A. Diario emprendedor. Santillana Ediciones Generales S.L. España. 2014.
- Don Hellriegel, Susan E. Jackson y John W. Slocum Jr. Administración, un enfoque basado en competencias. 11ª Edición Engage Learning Editores S.a. México D.F. 2009.
- Barcelona España. 1971.
- SAN JOSE GARCIA Francisco. Introducción a la filosofía. Perú. 1987.
- CASTILLA DEL PINO Carlos. Conductas y actitudes. Tusquets Editores S.A. España. 2009.
- HAVARD Bob. Métodos de evaluación del rendimiento. Editorial Gedisa S.A. España. 2001.
- MANGANELLI Raymond L. y KLEIN Mark M. Como hacer reingeniería. Grupo Editorial Norma. Colombia. 1995.
- H.J. Harrington. Como incrementar. La calidad – productiva en su empresa. Editorial McGraw Hill Mexico D.F. 1988.
- JENNINGS Jason. Menos es más, como las compañías que se destacan utilizan la productividad como herramienta competitiva en sus negocios. Grupo Editorial Norma S.A Colombia. 2003.
- JUNGBLUTH VOYSEST Carlos. Planeamiento estratégico. Impreso en el Departamento de Impresiones y Publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. 2001.
- SENGE Peter. La quinta disciplina, el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires Argentina. 1998.
- <https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/#:~:text=La%20Visi%C3%B3n%20del%20Per%C3%BA%20es,niveles%20de%20gobierno%20e%20instituciones>
- JOHANSEN BERTOGLIO Oscar. Introducción a la teoría general de sistemas. Editorial Limusa S.A de C.V. México D.F. 1994.
- VAN GIGCH John P. Teoría general de sistemas. Editorial Trillas S.A de C.V. México D.F. 1993.
- ARNOUD DE MEYER Y AVIVAH WITTENBERG COX. Nuevo enfoque de la función de producción., calidad y flexibilidad. Ediciones Folio S.A. España. 1994.

- HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México D. cuarta edición 2006.
- RODRIGUEZ SOSA Miguel A. y RODRIGUEZ RIVAS Miguel A. Teoría y diseño de la investigación científica. Editorial Atusparia. Lima – Perú. 1988.
- KERLINGER, Fred y HOWARD B. Lee. Investigación del Comportamiento, Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. McGraw-Hill Interamericana. México D. Cuarta Edición. 2002.
- <https://psicologiaymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Platón. Diálogos. Editorial Gredos S.A. España. 2018.
- HAMMER Michael & CHAMPY James. Reingeniería, olvide lo que usted sabe sobre cómo debe funcionar una empresa ¡casi todo está errado! 5ta Reimpresión. Grupo Editorial Norma. Colombia. 1994.
- LOBEZ URQUIA José. Estadística. 5ta Edición. Ediciones Marcombo S.A.
- SOBERO HINOSTROZA franklin V. Diccionario peruano de pedagogía. A.F.A. Editores Importadores S.A. Perú. 2013.
- Aristóteles. Obras Completas de Aristóteles. (Spanish Edition). Edición de Kindle. (pp. 830-831).
- SANCHEZ Francisco. Que nada se sabe. Editorial Aguilar Argentina. 1977.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPOTESIS		VARIABLES / DIMENSIONES		UNIDAD DE MEDIDA	MATERIALES Y METODOS
General		General		General		Variables		Modelo general	
¿Cree usted que debe predominar la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?	Verificar de que manera predomina la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021	Si predomina la identidad institucional entonces se dara por superado la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021	X	Predominio de la identidad institucional	Predominio de la identidad institucional Vs. Resistencia al cambio de la autoridad			De acuerdo al propósito de la investigación, y la naturaleza del problema y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio se orienta a ser una investigación aplicada de tipo no experimental	
			Y	Resistencia al cambio de la autoridad					
Específicos		Específicos		Específicos		Dimensiones específicos		Modelos específicos	
A	¿Cree usted que debe predominar la modernización de la entidad sobre el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?	A	Analizar de que manera predomina la modernización de la entidad sobre el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021	A	Si predomina la modernización de la entidad entonces se dara por superado el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021	X.1	Modernización de la entidad	Modernización de la entidad Vs. Conformismo laboral	Método En el presente trabajo de investigación, por su naturaleza, se utilizará el método descriptivo. Para la prueba de la hipótesis, se ha aplicado el modelo estadístico, es decir las Pruebas Estadísticas Paramétricas (Prueba de Porcentajes) y las Pruebas Estadísticas No Paramétricas (Prueba X2 Chi Cuadrada).
						Y.1	Conformismo laboral		
B	¿Cree usted que debe predominar la oportunidad de aprender sobre el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?	B	Detallar de que manera predomina la oportunidad de aprender sobre el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021	B	Si predomina la oportunidad de aprender entonces se dara por superado el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021	X.2	Oportunidad de aprender	Oportunidad de aprender Vs. Temor a lo desconocido	Población La población de estudio lo constituirán 87 personas conocedores de la problemática que realizan labores de Funcionarios servidores administrativos de la Dirección Regional de Agricultura Huanuco 2021.
						Y.2	Temor a lo desconocido		
C	¿Cree usted que debe predominar la mejora continua sobre los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?	C	Describir de que manera predomina la mejora continua sobre los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021	C	Si predomina la mejora continua entonces se dara por superado los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021	X.3	Mejora continua	Mejora continua Vs. Hábitos y rutina laboral	Para hallar la muestra se aplicara las formulas estadísticas para identificar el numero de personas que seran considerados como objetos de estudio.
						Y.3	Hábitos y rutina laboral		

ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Identificación: _____ FECHA: _____

Título de la investigación:

Predominio de la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021.

Objetivo:

Verificar de qué manera predomina la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021

Investigador:

Pascual Solorzano Repetto

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

(Huella digital si el caso lo amerita)

Firma del participante: _____

Firma del Investigador responsable: _____

ANEXO 03

CUESTIONARIO

A continuación, se presenta un conjunto de Ítems sobre la investigación que se realiza para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública para el Desarrollo Social en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.

Quisiera pedir tu ayuda para que contestes las preguntas que no le llevara mucho tiempo, no hay preguntas delicadas. Lee las instrucciones cuidadosamente, ya que, en las preguntas planteadas, solo se puede responder con una sola opción que deberá marcar con una cruz o tache, o bien, una “paloma” (símbolo de verificación). Recuerde: no se debe marcar dos opciones en una misma pregunta. Marque así:

✓ () (X)

Por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que todos los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la calidad de nuestra formación profesional. Muchas gracias por tu colaboración.

1. ¿Cree usted que debe predominar la identidad institucional sobre la resistencia al cambio de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente	()
En gran medida	()
En alguna medida	()
En poca medida	()
Ninguna	()

2. ¿Cree usted que debe predominar la modernización de la entidad sobre el conformismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente	()
------------	--------

- En gran medida ()
- En alguna medida ()
- En poca medida ()
- Ninguna ()

3. ¿Cree usted que debe predominar las nuevas funciones operativas sobre las costumbres habituales de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

- Totalmente ()
- En gran medida ()
- En alguna medida ()
- En poca medida ()
- Ninguna ()

4. ¿Cree usted que debe predominar la identificación del ecosistema sobre la participación pasiva de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

- Totalmente ()
- En gran medida ()
- En alguna medida ()
- En poca medida ()
- Ninguna ()

5. ¿Cree usted que debe predominar el control estadístico sobre las actividades repetidas de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

- Totalmente ()
- En gran medida ()
- En alguna medida ()
- En poca medida ()

Ninguna ()

6. ¿Cree usted que debe predominar la oportunidad de aprender sobre el temor a lo desconocido por la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

7. ¿Cree usted que debe predominar el trabajo en equipo sobre las labores aisladas de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

8. ¿Cree usted que debe predominar el cambio de actitudes sobre el facilismo laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente ()

En gran medida ()

En alguna medida ()

En poca medida ()

Ninguna ()

9. ¿Cree usted que debe predominar la mejora del rendimiento sobre el cumplimiento de funciones de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente	()
En gran medida	()
En alguna medida	()
En poca medida	()
Ninguna	()

10. ¿Cree usted que debe predominar la mejora continua sobre los hábitos y rutina laboral de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente	()
En gran medida	()
En alguna medida	()
En poca medida	()
Ninguna	()

11. ¿Cree usted que debe predominar la visión institucional sobre las tendencias por instinto de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente	()
En gran medida	()
En alguna medida	()
En poca medida	()
Ninguna	()

12. ¿Cree usted que debe predominar la retroalimentación por procesos sobre la repetición de actos semejantes de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente	()
------------	-----

En gran medida	()
En alguna medida	()
En poca medida	()
Ninguna	()

13. ¿Cree usted que debe predominar la productividad de la organización sobre la programación de actividades por rutina de la autoridad en la Dirección Regional de Agricultura, Huánuco 2021?

Totalmente	()
En gran medida	()
En alguna medida	()
En poca medida	()
Ninguna	()

ANEXO 04

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO:

PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021

Nombre del graduando: Pascual Solorzano Repetto

Experto: Mg. _____

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Exc Ele nte	Muy bueno	Bue no	Re Gu lar	Defi Cien te
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades					
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.					
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.					
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos					

		demográficos, instrucciones					
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)					
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas					
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular					
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.					
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.					
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado					

Observaciones: Ninguna

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Huánuco 00 / 00 / 2022

Mg. _____

DNI:

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO:

PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021

Nombre del graduando: Pascual Solorzano Repetto

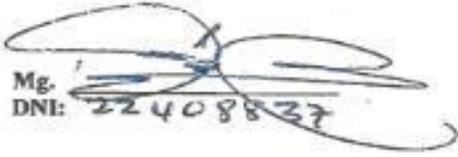
Experto: Mg. FLUVIANO MARTINEZ FALCÓN

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Exc Ele nte	Muy bueno	Bue no	Re Gu lar	Defi Cien te
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	X				

Observaciones: Ninguna

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.
Huánuco 05/04/2022

Mg. 
DNI: 22408837

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO:

PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021

Nombre del graduando: Pascual Solorzano Repetto

Experto: Mg. FOUSTINO JULIAN HUSTICIO GÁLVEZ

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Exe Ele nte	Muy bueno	Bue no	Re Gu lar	Defi Cien te
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		✓			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado		X			

Observaciones: Ninguna

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.
Huánuco 05 / 04 / 2022


 Mg. Foustino Julian Husticio Galvez
 DNI: 22463212

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO:

PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021

Nombre del graduando: Pascual Solorzano Repetto

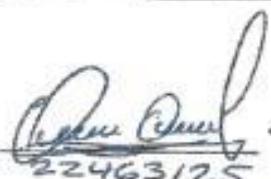
Experto: Mg. GUSTAVO ADOLFO DEL CARRADO VICENTE

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Exc Ele nte	Muy bueno	Bue no	Re Gu lar	Defi Cien te
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.			X		
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones			X		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado		X			

Observaciones: Ninguna

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.
Huánuco 07/01/2022

Mg. 
DNI: 22463125

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO:

PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021

Nombre del graduando: Pascual Solorzano Repetto

Experto: Mg. WILSON VILCHI RAMÍREZ

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa(X) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Exc Ele nte	Muy bueno	Bue no	Re Gu lar	Defi Cien te
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	X				
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.		X			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado		X			

Observaciones: Ninguna

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.
Huánuco 07/04/2022

Mg. Wilson
DNI: 22405436

NOTA BIOGRÁFICA

Pascual Solórzano Repetto, nació en el distrito provincia y Región Huánuco, el 3 de setiembre de 1958. Cursó sus estudios de nivel primario en la escuela de San Pedro de varones desde el año de 1966 al 1971 y la secundaria lo hizo en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco desde el año de 1972 hasta el año 1977. En el año de 1979 ingreso a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, a la facultad de Economía. Obteniendo el Grado Académico de Bachiller en Ciencias de la Economía en 1985, para luego obtener el título de Economista en el año de 1988.

EXPERIENCIA LABORAL

- Gerente de la Empresa de Comercialización y Servicios Agropecuarios Tumbay, de la Caja Rural Tumbay, noviembre 1993 a diciembre de 1997.
- Gerente Regional de Planificación y Presupuesto y Desarrollo Institucional, del Concejo de Administración Regional CTAR HCO. Diciembre 2001 a diciembre 2002.
- Director de Planificación y Presupuesto de la Dirección Regional de Salud Huánuco. Febrero 2003.
- Gerente Municipal en la Municipalidad Distrital de Churubamba, agosto 2007, diciembre 2008.
- Sub Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad de Churubamba, enero 2009, hasta octubre 2010.
- Supervisor del Programa de Complementación Alimentaria, PCA. Noviembre 2012 hasta agosto 2013.
- Especialista Administrativo ATFFS HCO. agosto 2015 hasta diciembre 2016
- Evaluador de abastecimiento de agua y saneamiento en el ámbito rural, junio hasta agosto 2017.
- Evaluador del COER de la Oficina de Defensa Civil de Huánuco. Desde noviembre a diciembre del año 2017.
- Director de la Oficina de Planificación de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, desde enero del 2019 hasta abril del 2021.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **jueves 11 DE AGOSTO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Ines Eusebia JESUS TOLENTINO	Presidenta
Dr. Abimael Adam FRANCISCO PAREDES	Secretario
Mg. Ivan Teodoro MANCILLA CHAMORRO	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Linver LUCIANO VILLAR (Resolución N° 082-2022-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Don Pascual SOLORZANO REPETTO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Catorce (14)
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobada
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:00 horas de 11 de agosto de 2022.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 40346404
.....

Francisco
SECRETARIO
DNI N° 22498088
.....

.....
VOCAL
DNI N° 42330645
.....

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02179-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021”**, realizado por el Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Pascual SOLORZANO REPETTO** cuenta con un **índice de similitud del 20%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud máximo al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 01 de agosto de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	11%
2	cdn.gob.pe Internet	3%
3	busquedas.elperuano.pe Internet	2%
4	regionarequipa.gob.pe Internet	1%
5	1library.co Internet	<1%
6	repository.unicatolica.edu.co Internet	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	draucayali.gob.pe Internet	<1%

 UNHEVAL UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
---	--	---------------------------------------	---	--

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	----------	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL.
Grado que otorga	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL.

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	SOLORZANO REPETTO PASCUAL							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	951847281
Nro. de Documento:	22462013				Correo Electrónico:	pasore@hotmail.com		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	LUCIANO VILLAR LINVER			ORCID ID:	0000-0002-1784-1477			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22405461

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	JESUS TOLENTINO INES EUSEBIA
Secretario:	FRANCISCO PAREDES ABIMAEL ADAM
Vocal:	MANCILLA CHAMORRO VAN TEODORO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

 UNHEVAL UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN		
---	--	---------------------------------------	---	--

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
PREDOMINIO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LA AUTORIDAD EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA, HUÁNUCO 2021.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	IDENTIDAD	PRODUCTIVIDAD	MODERNIZACIÓN	
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):				SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:				

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	PASCUAL SOLORZANO REPETTO	Huella Digital
DNI:	22462013	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 13/01/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.