



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN ROMÁN – JULIACA 2022**

TESIS PRESENTADA POR

Bach. LICET LUZMERY PARICAHUA FLORES

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN ROMÁN – JULIACA 2022**

TESIS PRESENTADA POR

Bach. LICET LUZMERY PARICAHUA FLORES

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:

Dra. BERTHA BEJAR PARRA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

LINEA DE INVESTIGACION

:

Política fiscal y hacienda pública nacional– p15



RESOLUCIÓN N° 583-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 13 de setiembre del 2024

VISTOS: El Expediente N° CU – 012340 presentado por el (la) Bachiller: **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable de la Directora de la Unidad de Investigación y la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- Presidente : Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ
- 1er Miembro : Dra. BERTHA BEJAR PARRA
- 2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
- Asesor : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Lugar : Salón de Grados de la FCCF
- Fecha : LUNES, 23 de setiembre del 2024
- Hora : 9:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Signature]
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (a) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



RESOLUCIÓN N° 376-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 22 de agosto del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-10922 de fecha 20 de agosto del 2024, del **Bach. PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, quien solicita cambio de jurado del borrador de tesis conducente a optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**.

CONSIDERANDO:

Que, según RESOLUCIÓN N°746-2023-D-FCCF-UANCV-J, se aprueba el borrador de Tesis titulada: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, teniendo como jurados designados de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, a los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. MARTIN LEON CALA
1er. Miembro	: Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ
2do. Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Que, viendo la solicitud de cambio de jurado de tesis del presidente, solicitado por el recurrente.

Que es necesario dar cumplimiento a la ley N°30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

Estando el expediente presentado por el recurrente a la Oficina de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables Y financieras, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-ANR.D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR CAMBIO DEL PRESIDENTE DE JURADO DE BORRADOR DE TESIS, designado a él(a) egresado (a) **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, para la revisión del borrador de tesis titulado: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, para obtener el Título de **CONTADOR PÚBLICO** debiendo quedar a partir de la fecha, de la siguiente manera:

Presidente	: Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ
1er. Miembro	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
2do. Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer que los miembros del Jurado designados dan continuidad al trámite de evaluación y calificación del trabajo de tesis o sustentación de tesis, según sea el caso que se presente en cada expediente. Quedando valido en sus demás disposiciones la Resolución de aprobación de propuesta de investigación que se menciona en el considerado.

ARTÍCULO TERCERO: Disponer que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



RESOLUCIÓN N° 207- 2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 09 de abril del 2024

VISTOS: el Oficio N° 034-2024 emitido por la dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad Ciencias Contables y Financieras sobre el **Expediente N° 2842**, presentado por (el)(la) Bachiller: **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, quien solicita realizar el cambio de asesor del borrador de tesis conducente a optar el Título de **CONTADOR PÚBLICO**

CONSIDERANDO:

Que, según RESOLUCIÓN N° 746-2023-D-FCCF-UANCV-J, se aprueba el borrador de la Tesis titulada: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, teniendo como jurados designados por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, a los siguientes docentes:

Presidente : Dr. MARTIN LEON CALA
 1er Miembro : Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ
 2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
 Asesor : Mgtr. SONIA YANETH TIPULA TICONA

Que, teniendo conocimiento que la Mgtr. Sonia Yaneth Tipula Ticona presento su solicitud de licencia sin goce de haberes por el periodo de dos (2) años a partir del 08/03/2024, por lo que se procede al cambio de jurado de la tesis.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley N° Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras

Estando el Oficio favorable de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-ANR.D.L.N° 739 y el estatuto de la UANCV, el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR CAMBIO DE ASESOR DE TESIS, designado a el(la) egresado(a) **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, para la revisión del borrador de tesis titulado **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, para obtener el Título de **CONTADOR PÚBLICO** debiendo quedar a partir de la fecha, de la siguiente manera:

Presidente : Dr. MARTIN LEON CALA
 1er Miembro : Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ
 2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
 Asesor : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

SEGUNDO: Disponer que los miembros del Jurado designados den continuidad al trámite de evaluación y calificación del proyecto de tesis, borrador de tesis o sustentación de tesis, según sea el caso que se presente en cada expediente. Quedando válido en sus demás disposiciones la Resolución Decanal de aprobación de proyecto de tesis que se menciona en el considerando.

TERCERO: La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Unidad de Grados y Títulos, la Dirección de la Escuela Profesional de Contabilidad y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 DECANATURA
 Dra. BERTRIA BEJAR PARRA
 Decana (e) de la Facultad de Ca.
 Contables y Financieras



RESOLUCIÓN N° 746 - 2023-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 17 de octubre del 2023

Visto: el Oficio N° 140-2023 emitido por la dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad Ciencias Contables y Financieras sobre el **Expediente N° 13704** presentado por el (la) (s) Bachiller (res): **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, quien(es) solicitan revisión de borrador de Tesis titulado: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, para optar el Título Profesional de **Contador Público**, y

CONSIDERANDO:

Que, el jurado dictaminador del Proyecto de tesis titulado: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, ha emitido su dictamen favorable para su ejecución, el mismo que fue aprobado con Resolución N° **584-2023-D-FCCF-UANCV-J**.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley N° Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas.

Estando el Oficio favorable de la Unidad de Investigación, en concordancia con el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras y en uso de las atribuciones contenidas a la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, estando al dictamen de aprobación del jurado designado, informe del Presidente de la comisión de la Unidad de Investigación y del Director de la EP de Contabilidad.

SE RESUELVE:

PRIMERO:

Nombrar Jurado para la **REVISIÓN DEL BORRADOR DE TESIS** y posterior dictamen de la investigación titulado: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, presentado por el (la) (s) Bachiller (res): **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, el mismo que está conformado por los docentes:

Presidente : Dr. MARTIN LEON CALA
1er Miembro : Dr. EFRAIN BARRANTES SANCHEZ
2do Miembro : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

SEGUNDO:

El Jurado nominado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará el dictamen correspondiente, indicando las observaciones y/o conformidades efectuadas al mencionado Borrador de Tesis para su levantamiento o aprobación para su sustentación.

TERCERO:

Ratificar como **ASESOR(a) DE TESIS** a: **Mgr. SONIA YANETH TIPULA TICONA**

CUARTO:

La Dirección de la Escuela Profesional de Contabilidad, el Jurado Dictaminador y el presidente de la Comisión de Grados y Títulos, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
 - Interesados (1)
 - Archivo (1)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 413-2023- D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 13 de julio del 2023

VISTOS:

El Oficio No 063-2023-DUI-FCCF-UANCV de fecha 13 de julio del 2023, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° CU-05282 presentado por el (la) Bachiller: **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**; quien solicita la aprobación del Proyecto de Tesis Titulado: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**; para optar el Título Profesional de Contador Público, y

CONSIDERANDO:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV; **el Comité de Investigación** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por:

- PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEON CALA
- MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
- Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Ha emitido el dictamen favorable para que dicho Proyecto de Tesis pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Director de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

PRIMERO:

APROBAR el PROYECTO DE TESIS titulado: **INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, presentado por el (la) Bachiller: **PARICAHUA FLORES LICET LUZMERY**, para optar el Título Profesional de Contador Público; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la): Mgtr. SONIA YANETH TIPULATICONA

TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesado(01)
- Asesor (01)
- FCCF (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mgtr. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras



INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	1%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	www.dominiodelasciencias.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	www.repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos Complementarios

INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LICET LUZMERY PARICAHUA FLORES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46637951
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-7532-8843
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	EFRAIN BARRANTES SANCHEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02434967
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820
Datos de investigación	



Línea de investigación	Contabilidad Económica – P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Municipalidad provincial: San Román-Juliaca País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Román Latitud: -15.49398° o 15° 29' 38" sur Longitud: -70.13556° o 70° 8' 8" oeste https://mapcarta.com/es/W256374766
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2022 – Septiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"

Dra. Judy Huacani Sacasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



DEDICATORIA

A mis queridos padres, por haberme apoyado en todo momento, que han sabido formarme con buenos valores, lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles, gracias por su amor incondicional con mucho amor y cariño les dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de mi tesis.

A mis hermanos, Deysi que me ha apoyado a lo largo de mis estudios, motivándome a seguir adelante sin rendirme, Jefferson que ha sido mi apoyo y una motivación más para culminar mis estudios.

A mi amada hija Valery quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en este camino y poder llegar a ser un ejemplo para ella.



AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quien me guía y me da la fortaleza en esta vida para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además de todo su apoyo a lo largo de mis estudios.

A mi asesor Dr. Carlos Adolfo Lujan Urviola por su valioso aporte a la realización de este trabajo de investigación.

Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCION.....	x

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Formulación del problema.....	1
1.2. Planteamiento del Problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problema específico.....	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. objetivo específico.....	3
1.4. Justificación del estudio.....	3
1.5. Hipótesis.....	4
1.5.1. Hipótesis general.....	4
1.5.2. Hipótesis específicas.....	4
1.6. Variables.....	5
1.7. Operacionalización de variables.....	8



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. Antecedentes del estudio 9
 - 2.1.1. A nivel internacional..... 9
 - 2.1.2. A nivel Nacional 13
 - 2.1.3. A nivel local..... 16
- 2.2. Marco teórico..... 20
 - 2.2.1. Cultura organizacional 20
 - 2.2.1.1. Características de la cultura organizacional..... 21
 - 2.2.1.3. Valores organizacionales..... 22
 - 2.2.1.4. Normas organizacionales 23
 - 2.2.2. Cumplimiento de metas 24
 - 2.2.2.1. Servicio a la comunidad..... 25
 - 2.2.2.2. Seguridad ciudadana..... 26
- 2.3. Marco conceptual 26
 - 2.3.1. Cultura organizacional 26
 - 2.3.2. Desempeño..... 26
 - 2.3.3. Metas 27
 - 2.3.4. Monitoreo 27
 - 2.3.5. Socialización 27
 - 2.3.6. Valores..... 28

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Tipo y nivel de investigación 29



3.2. Descripción del ámbito de investigación.....	30
3.3. Población y muestra.....	30
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	31
3.5. Prueba de hipótesis.....	31

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados cultura organizacional	32
4.2. Resultados cumplimiento de metas	50
4.3. Discusión.....	72
CONCLUSIONES.....	75
SUGERENCIAS	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS.....	83



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	8
Tabla 2. Canales de comunicación	32
Tabla 3. Existencia de comunicación adecuada.....	34
Tabla 4. La fluidez de la comunicación	36
Tabla 5. Cumplimiento de los horarios	38
Tabla 6. Tendencia al cumplimiento de metas	40
Tabla 7. Cumplimiento de plazos.....	42
Tabla 8. Formulación de manuales de procedimientos	44
Tabla 9. Aplicación de normas de control interno.....	46
Tabla 10. Solución de problemas de acuerdo a normas	48
Tabla 11. Programación de actividades para la comunidad.....	50
Tabla 12. Verificación de actividades establecidas	52
Tabla 13. Efectividad de actividades realizadas	54
Tabla 14. Actividades de servicio de seguridad ciudadana.....	56
Tabla 15. Verificación de actividades establecidas para seguridad ciudadana	58
Tabla 16. Efectividad de servicio de seguridad ciudadana.....	60
Tabla 17. Actividades necesarias para la prevención y reducción de la desnutrición del menor.....	62
Tabla 18. Efectividad de actividades realizadas para la prevención	64
Tabla 19. Reporte de especificaciones de reducción de la desnutrición.....	66
Tabla 20. Correlaciones Hipótesis general	68
Tabla 21. Correlaciones Hipótesis específica 1	69
Tabla 22. Correlaciones Hipótesis específica 2.....	70
Tabla 23. Correlaciones Hipótesis específica 3.....	71



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Canales de comunicación.....	32
Figura 2. Existencia de comunicación adecuada	34
Figura 3. La fluidez de la comunicación.....	36
Figura 4. Cumplimiento de los horarios	38
Figura 5. Tendencia al cumplimiento de metas	40
Figura 6. Cumplimiento de plazos.....	42
Figura 7. Formulación de manuales de procedimientos.....	44
Figura 8. Aplicación de normas de control interno	46
Figura 9. Solución de problemas de acuerdo a normas.....	48
Figura 10. Programación de actividades para la comunidad.....	50
Figura 11. Verificación de actividades establecidas	52
Figura 12. Efectividad de actividades realizadas.....	54
Figura 13. Actividades de servicio de seguridad ciudadana.....	56
Figura 14. Verificación de actividades establecidas para seguridad ciudadana	58
Figura 15. Efectividad de servicio de seguridad ciudadana	60
Figura 16. Actividades necesarias para la prevención y reducción de la desnutrición del menor.....	62
Figura 17. Efectividad de actividades realizadas para la prevención.....	64
Figura 18. Reporte de especificaciones de reducción de la desnutrición	66



RESUMEN

La presente investigación "Incidencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca 2022", tuvo por objetivo establecer la incidencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. El cual corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño no experimental, tipo correlacional – transeccional. La muestra se encuentra conformado por 45 funcionarios de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Oficina de Contabilidad, Oficina de Tesorería y la Oficina de Abastecimiento. A quienes se le aplicó la técnica encuesta e instrumento cuestionario. Llegando a concluir que la cultura organizacional incide significativamente en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, el cual se determinó por la Correlación de R. de Pearson (0,896) siendo positiva con un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. De manera que, se concluye que la comunicación, valores organizacionales y las normas organizacionales tiene una relación positiva significativa con el cumplimiento de metas, puesto que a mayor comunicación valores y normas organizacionales se tiene mayor cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad.

Palabras claves: Compromiso organizacional, comunicación, cultura organizacional, cumplimiento de metas.



ABSTRACT

The present investigation "Incidence of organizational culture in the fulfillment of goals of the officials of the Provincial Municipality of San Román - Juliaca 2022", had the objective of establishing the incidence of organizational culture in the fulfillment of goals of the officials of the Municipality Provincial of San Román – Juliaca 2022. Which corresponds to a research with a quantitative approach, deductive method, non-experimental design, correlational – transectional type. The sample is made up of 45 officials from the Planning and Budget Office, Accounting Office, Treasury Office and the Supply Office. To whom the survey technique and questionnaire instrument were applied. Concluding that the organizational culture significantly affects the achievement of goals of the officials of the Provincial Municipality of San Román - Juliaca 2022, which was determined by the Pearson Rho Correlation (0.896) being positive with a significance value of 0.000, with $p < 0.05$. Thus, it is concluded that communication, organizational values and organizational norms have a significant positive relationship with the fulfillment of goals, since the greater the communication of organizational values and norms, the greater the fulfillment of goals by Municipal officials.

Keywords: organizational commitment, communication, organizational culture, goal achievement.



INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial contemporáneo, donde la adaptación y la eficacia son moneda corriente, la cultura organizacional emerge como una fuerza imperativa que moldea no solo la identidad, sino también el rendimiento de una organización, la dinámica interacción entre la cultura interna y los logros trasciende la mera decoración de espacios y evoluciona hacia un motor impulsor del éxito. En este sentido, se torna ineludible explorar la intrincada relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas de los funcionarios, de igual forma la cultura organizacional trasciende las fronteras de un conjunto de normas y símbolos, es el alma que permea todos los niveles de una entidad. Su efecto en el cumplimiento de metas se manifiesta en la forma en que moldea las actitudes, creencias y comportamientos de los funcionarios, al establecer una alineación intrínseca entre los valores institucionales y los objetivos, la cultura puede desempeñar un papel crucial en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la orientación hacia el logro de metas, la coherencia entre lo que se valora y lo que se busca alcanzar crea un terreno fértil donde los funcionarios encuentran un propósito compartido que va más allá de las tareas diarias.

La cultura organizacional y el cumplimiento de metas puede vislumbrarse en el compromiso de los funcionarios, cuando los valores y la visión de una organización se entrelazan en la cultura, los empleados son más propensos a sentirse parte activa de un propósito conjunto, este compromiso se convierte en una fuente inagotable de motivación, impulsando a los individuos a superar obstáculos y a mantener una perspectiva a largo plazo, en última instancia, una cultura que nutre el compromiso y la sinergia entre los funcionarios no solo



mejora el cumplimiento de metas, sino que también cataliza un ambiente laboral enriquecedor y cohesionado.

El presente estudio se encuentra organizado por IV capítulos y son los siguientes:

El primer capítulo alude al desarrollo de la formulación del problema, el planteamiento del problema tanto general como específico, a continuación, tenemos los objetivos generales y específicos que guían el trabajo de investigación, seguidamente tenemos la justificación del trabajo de investigación, finalmente la hipótesis y las variables con las cuales se desarrollará el siguiente trabajo de investigación.

En el segundo capítulo tenemos el desarrollo de los antecedentes del trabajo de investigación, la ejecución del marco teórico que apoya al trabajo de investigación y finalmente la definición de los términos.

En el tercer capítulo, hace referencia a la metodología de investigación, el lugar donde se realiza el trabajo de investigación, la población, la muestra, las técnicas y los instrumentos empleados en la investigación.

En el cuarto capítulo menciona el resultado del trabajo de investigación comentando el análisis e interpretación, se expone la tabla y grafico para mayor entendimiento de los datos recolectados.

Por último, se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Formulación del problema

La cultura en el ámbito social se desarrolla en un proceso de cambio continuo y es compartida por los miembros de instituciones, organizaciones y empresas, dando como resultado la formación de trabajo en equipo dentro de la organización social y la priorización para el logro de objetivos comunes, apropiado a los comportamientos, hábitos, valores, creencias y patrones culturales que se construyen y generan en el respectivo espacio social de una persona.

A nivel nacional se repite una cultura organizacional débil, una baja autonomía individual en la toma de decisiones, una escasa atención a los funcionarios que no reconocen la efectividad del desempeño, por lo que una gestión eficiente y efectiva logra los objetivos a nivel organizacional se vuelve difícil la tarea de cada persona.

El problema de la gestión administrativa en los municipios del Perú es muy observado negativamente por la población, el problema del control administrativo en las comunidades peruanas es percibido muy negativamente por el público, el problema también es la falta de ejecución presupuestaria, y los residentes creen que esta mala ejecución



presupuestaria se debe a la mala cultura organizacional de la comunidad, el propósito de esta encuesta es determinar si los problemas que perciben los residentes son verdaderos o irrelevantes. Por lo tanto, el propósito de este estudio es asociar variables de cultura organizacional con variables de logro de metas de programas de incentivos para mejorar la gestión del gobierno local.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera incide la cultura organizacional en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?

1.2.2. Problema Especifico

- ¿De qué manera la comunicación incide con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?
- ¿Cuál es el nivel de incidencia de los valores organizacionales y el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?
- ¿De qué manera las normas organizacionales inciden con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?



1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Analizar la incidencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

1.3.2. Objetivo específico

- Demostrar la incidencia entre la comunicación y el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022
- Determinar la incidencia entre los valores organizacionales y el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022
- Medir la incidencia de las normas organizacionales con en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

1.4. Justificación del estudio

La investigación es conveniente debido a que determinara el beneficio para la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. esto permitirá a las organizaciones públicas comprender cuantitativamente el nivel de cultura organizacional y el grado de logro de las metas. Asimismo, esta investigación contribuye al conocimiento histórico de la relación entre cultura organizacional y ejecución presupuestaria y tiene como objetivo mejorar el conocimiento del personal que desempeña tareas administrativas para construir y generar cultura organizacional desde



ceros, individualidad y ejecución coherente de los presupuestos públicos. Dado que tiene como objetivo mejorar la eficiencia de los servidores públicos en el logro de sus objetivos, y dar relevancia al análisis de elementos de la cultura organizacional de las instituciones estatales y asegurar la eficiencia de los servidores públicos.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- Hi. La cultura organizacional incide de manera directa significativa en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.
- Ho. La cultura organizacional no incide en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

1.5.2. Hipótesis específicas

- La comunicación incide de manera directa significativa con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022
- Los valores organizacionales inciden de manera directa significativa con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022
- Las normas organizacionales inciden de manera directa significativa con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022



1.6. Variables

Variable 1.

Cultura organizacional

Variable 2.

Cumplimiento de metas



1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Cultura organizacional	La cultura organizacional representa un estilo de vida, un sistema arraigado de creencias y valores, así como una forma establecida de interacción y relaciones característica de una organización específica (Encalada 2016).	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación - Existencia de comunicación adecuada - La fluidez de la comunicación
		Valores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de horarios - Tendencia al cumplimiento de metas - Cumplimiento de plazos
		Normas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación de manuales de procedimientos - Aplicación de normas de control interno - Solución de problemas de acuerdo a normas
Variable 2: Cumplimiento de metas	El cumplimiento de metas incurre al desempeño de las actividades económicas del estado. Asimismo, la presente es analizada según el consumo de recursos económicos en conformidad a las necesidades de la ciudadanía (Díaz, 2018).	Servicio a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Programación de actividades para la comunidad - Verificación de actividades establecidas - Efectividad de actividades realizadas
		Seguridad ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades de servicio de seguridad ciudadana - verificación de las actividades establecidas para seguridad ciudadana - Efectividad de servicio de seguridad ciudadana
		Salud (desnutrición)	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades necesarias para la prevención y reducción de la desnutrición del menor - Efectividad de actividades realizadas para la prevención - Reporte de especificaciones de reducción de la desnutrición

Fuente: Elaboración propia del investigador



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

A nivel internacional Giraldo (2020) en la investigación “Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del Sector Público Colombiano”, donde el objetivo fue identificar el tipo de cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento, aplico un estudio de tipo correlacional, concluyendo que no existe una relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la gestión del conocimiento, lo que sugiere que los empleados de las organizaciones no comprenden esta relación porque las organizaciones y sus empleados están obligados a hacer su trabajo. Por tanto, las organizaciones tienen que invertir tiempo, dinero y esfuerzo no sólo en equipamiento técnico, sino también en el cálculo de activos intangibles y propiedad intelectual para aumentar la productividad y crear la ventaja competitiva que tienen en mente. sector público (p. 76).

Asimismo, el aporte de Chiang et al. (2016) en la investigación “Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile”, donde el objetivo fue analizar los tipos de compromiso



organizacional basados en la teoría de Meyer y Allen, aplico una investigación descriptiva - no experimental de carácter transversal, concluyendo que hay diferencias en el afecto y la implicación formal entre instituciones, así como responsabilidades de continuidad, respuestas directas a las emociones generadas por la propia institución y si disfrutaban o no de su trabajo en el sitio. Se señala que el hecho de que ambas instituciones sean altamente evaluadas demuestra que el personal está entusiasmado con su trabajo y tiene amor por la institución (p. 137).

Otro aporte de Cantillo (2013) en su investigación "Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño", donde su objetivo es documentar la posible relación entre cultura organizacional y desempeño, llegando a concluir que tenga en cuenta que este estudio no puede probar una relación causal entre la cultura organizacional y el desempeño a corto plazo. Sin embargo, hay evidencia de que existe un vínculo entre una "cultura adaptativa" y el desempeño a largo plazo, la cultura de la competencia, el espíritu empresarial y la cultura del consenso tienen cada uno un impacto positivo y significativo en diversos resultados organizacionales, que incluyen rentabilidad, volumen, participación de mercado, existe una relación, pero la relación debe estar respaldada por una cultura sólida, en resumen, esta investigación muestra que el enfoque en el cliente, la orientación al aprendizaje y los valores organizacionales son más fáciles de desarrollar cuando se complementan con supuestos culturales colectivistas y se sustentan en una cultura sólida. (pp. 27-28).



Otro aporte de Higueta (2013) en su investigación "Los hábitos en los trabajadores generados por la gestión cultural y su incidencia en la cultura organizacional. Un estudio en Procesos y Diseños Energéticos S.A.", donde su objetivo es comprender el proceso en el que la gestión cultural genera hábitos en los trabajadores y la incidencia de esos hábitos en la cultura de dicha organización, llegando a concluir que La primera limitación surge del número de empresas, ya que el estudio se realizó en una única organización, a esta organización se ha accedido mediante diversas técnicas, pero sería interesante comparar lo encontrado allí con empresas del sector industrial. Sin embargo, en el marco de un seminario sobre gestión de la cultura organizacional (para estudiantes de la Maestría en Gestión de la Universidad Nacional de Colombia), se compararon algunos datos relacionados con la formación de mecanismos y hábitos culturales, esta comparación se realizó en organizaciones donde trabajan los estudiantes. Sin embargo, estas empresas no fueron cubiertas tan profundamente como Energéticos S.A., por lo que esto fue parte de la comparación en el estudio. La formación de hábitos no es sólo una cuestión rutinaria organizacional relacionada con el funcionamiento de una organización o un sistema de producción de bienes tangibles, sino la dinámica en la que los bienes sociales e intangibles participan en la formación de hábitos, los trabajadores están involucrados y estas prácticas eventualmente ayudan a restaurar estos bienes. Además, se trata de una dinámica en la que varios hábitos intervienen en la composición de diversas mercancías en un escenario llamado asociación, que mejora o promueve una respuesta, una dinámica en la que los trabajadores son constructores en lugar de inertes, asimismo, al menos en Energéticos S.A. es importante decirlo. Como muestra el tercer escenario,



las acciones y comportamientos de un individuo no están enteramente determinados por los hábitos (pp. 272-277).

Por último el aporte de González (2016) en su investigación "Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas: evidencia en el municipio de Pereira", donde su objetivo es Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en las instituciones educativas estudiadas en el municipio de Pereira, llegando a concluir que en este estudio se propuso estudiar la relación entre cultura organizacional y desempeño en instituciones educativas de la ciudad de Pereira, se analizó la cultura organizacional y sus diversas tipologías principales y su desempeño como lo evidencia el índice ISCE, un índice integral de calidad de la educación proporcionado por el Ministerio de Educación Nacional. Además, la investigación sobre la cultura organizacional, la cultura escolar y la relación entre cultura y desempeño se presentó en una revisión de la literatura que propone un modelo de investigación basado en tres hipótesis de investigación, la correlación entre cultura adhocrática y desempeño fue positiva y alcanzó la máxima representatividad, nivel base evaluado en instituciones educativas. Esto es consistente con las hipótesis planteadas para esta relación tipología- rendimiento. Los mejores resultados de Pereira en la ISCE fueron las instituciones privadas que la encuesta identificó como de cultura secular. Asimismo, el modelo de regresión no fue validado y las limitaciones de este estudio influyeron mucho en los resultados obtenidos. En primer lugar, este estudio se realizó sobre eventos que ocurrieron en una línea de tiempo definida que determinó sus características transversales, por ello, se necesitan estudios



longitudinales que permitan observar eventos interesantes a lo largo del tiempo que puedan llevar a conclusiones, aumentó. interés potencial (pp. 74-78).

2.1.2. A nivel Nacional

Según el aporte de Durand (2022) en la investigación "Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2021", donde el objetivo fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo, la investigación aplicó el enfoque cuantitativo, llegando a concluir que La cultura organizacional tiene mucho que ver con el personal administrativo en el Municipio de Satipo para el periodo ($p = 0.05$; $r_s = 0.00$). (p. 34).

Asimismo, Cubas (2022) en la investigación "Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021" el objetivo fue determinar la relación entre la ejecución presupuestal y gestión administrativa, se aplicó el enfoque cuantitativo, concluyendo que existe una correlación significativa con un coeficiente de correlación de .636, lo que indica un rango de moderado a positivo, lo que indica que la ejecución presupuestaria está fuertemente relacionada positivamente con la gobernanza municipal y que los funcionarios municipales son más conscientes de la administración efectiva. Es necesario desarrollar un equipo de actividades. con el propósito, gestiona la ejecución del presupuesto asignado a la empresa con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas identificadas. (p.54).



Asimismo, el aporte de Apaza (2020) en la investigación “La cultura organizacional y su relación con la eficiencia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, 2019 – 2020”, el objetivo fue determinar cómo influyo la cultura organizacional en la eficiencia y eficacia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, aplicándose la metodología de tipo documental, concluye que La cultura organizacional influye en la eficiencia y efectividad del gasto público en la comunidad, mostrando que los empleados que eran nuevos en la empresa en 2019 y tenían poca comprensión de la cultura colectiva de la comunidad tuvieron una eficiencia de -4.73 y esto se refleja en una mala aplicación de las políticas, el promedio global del presupuesto de gastos generales para el mismo año fue 34,9. La cultura organizacional mejoró 13,29 en 2020, recibió críticas positivas y la ejecución presupuestaria mejoró 55,2, respaldando hipótesis clave (p. 114).

Otro aporte de Cabezudo (2018) en su investigación “Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017”, donde si objetivo es explicar si los factores de la gestión de la cultura de valores organizacionales, incide sobre los factores del desempeño laboral, en un organismo público ejecutor, llegando a concluir que sí la gestión de la cultura de valor de una organización tiene un impacto positivo significativo en el desempeño laboral en organizaciones de propiedad pública, la gestión de la cultura de valores organizacional influye en el 76,7% del desempeño laboral, cuando la gestión de la cultura de valores organizacionales aumentó en 0,865 puntos y el desempeño laboral aumentó en 0,865 puntos, el coeficiente de colaboración de la variable gestión de la cultura de valores organizacionales obtuvo una puntuación 0,879* * mayor que el



coeficiente de trabajo en equipo de las variables de desempeño laboral disponibles públicamente. compañía. La correlación es significativa al nivel de 0,01 (de dos colas), al implementar organizaciones públicas, se ha encontrado que el elemento cooperativo de la variable "valores organizacionales, gestión de la cultura" tiene un impacto positivo significativo en el elemento trabajo en equipo de la variable "desempeño laboral", y las organizaciones públicas implementadoras deben ser evaluadas sobre una base regularmente, desarrollar valores de gestión de la cultura organizacional que miden el impacto del desempeño laboral. El éxito de la gestión se mide por los resultados obtenidos (pp. 85-86).

Y por último el aporte de Chacón (2019) en su investigación "Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Dirección de Gestión de Recursos Educativos 2018", donde su objetivo es determinar la incidencia de la estabilidad laboral en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018, llegando a concluir que de acuerdo al objetivo general, se concluye que existe asociación entre variables con un chi-cuadrado de Pearson de 87,259, correspondiente a un gl de 60 y una significación asintótica inferior a 0,05. Por lo tanto, la estabilidad laboral está relacionada con la cultura organizacional, con un chi-cuadrado de Pearson que da como resultado un gl del puesto 20 y una puntuación asintótica de 23,995, lo que sugiere la ocurrencia positiva de la estabilidad laboral en la orientación a resultados. La significancia es mayor a 0.05, 0.243, pero no se muestra asociación, por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y concluimos que la estabilidad en el empleo se asocia con el dinamismo, según el objetivo específico, según los valores obtenidos por chi-cuadrado de pearson el



resultado fue 60.278, gl 24, significancia asintótica 0.00, estableciéndose dos relaciones (pp. 63-65).

2.1.3. A nivel local

Según el aporte de Loayza (2018) en su investigación "Cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno – 2017", donde su objetivo es determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, 2017, llegando a concluir que En un análisis realizado sobre la influencia de la cultura organizacional, como valores, normas, identidad y comunicación, en la satisfacción laboral de los trabajadores del municipio Puno. Tenga en cuenta que hay una incidencia moderada de 0,515 (51%) con un nivel de confianza del 95% ($p \leq 0,05$) y un valor de significancia de 0,000, que es inferior al 5%. donde valor $P = 0,000 <$. La tasa de error fue de 0,05, lo que indica un efecto moderadamente positivo de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral, como lo muestran la Escala de Interpretación de Spearman y la prueba de hipótesis Tau b Kendall (Tabla 2). n. 17) determinó la incidencia de una variable respecto de otra e identificó un bajo grado de influencia en relación a las dimensiones de valores comunes de los trabajadores de la provincia de Puno. 33.7%, por lo que el valor se calcula en base a que la cultura organizacional actual está subutilizada (pp. 113-114).

Otro aporte de Maquera (2017) en su investigación "Cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional lago Titicaca (PELT) Puno – 2016", donde su objetivo es determinar



la relación de Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en trabajadores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT) Puno – 2016, llegando a concluir que la cultura organizacional tiene una correlación importante y directa con el desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Bilateral del Lago Titicaca (PELT), según lo estimado por los datos, esto se encuentra dentro de la zona de rechazo, es decir, la cultura organizacional es normal 39.2%, buena 39.2%, el desempeño laboral es regular (51.0%), y el desempeño bajo o alto es minoritario. Los valores de la cultura organizacional practicada por el personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PELT), veintiún colaboradores afirman que sus valores de cultura organizacional son regulares, lo que equivale al 41,2%, como se puede ver en los datos, = 3.738 tcal se encuentran dentro de la zona de rechazo, esto significa que los valores de la cultura organizacional tienen una correlación significativa y directa con el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Bilateral del Lago Titicaca (PELT) Puno al nivel de significancia del 5% (pp. 77-78).

Así mismo el aporte de Quispe (2019) en su investigación “Factores Organizacionales, Personales y Laborales que influyen en la Cultura Organizacional del Personal de Salud que Labora en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa 2017”, donde su objetivo es Identificar los factores organizacionales, personales y laborales que influyen en la Cultura Organizacional del Personal de Salud que labora en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa. 2017, llegando a concluir que componentes del liderazgo que influyen en la cultura organizacional. Podemos observar que el 56,3% no tiene liderazgo, el 30% tiene liderazgo parcialmente definido y el 13,8% tiene liderazgo claro, en el grupo sin liderazgo, el 22,5% informó tener



una buena cultura organizacional y el 16,3% dijo que tenía una mala cultura organizacional, de los factores de liderazgo parcialmente definidos, el 18,8% estuvo de acuerdo en que la cultura organizacional era buena, en el nivel de significancia de $P = 0.01$, encontramos que el factor liderazgo no tuvo efecto en la cultura organizacional del Hospital Antonio Barrio Nuevo, como tal, el factor de liderazgo es estadísticamente significativo al inicio del proceso que utilizamos para probar nuestras propuestas, la hipótesis de cambio es considerar las opiniones de los trabajadores, que logran objetivos comúnmente acordados a través de actividades de divulgación que generan confianza en los trabajadores y con ello la participación en este tipo de actividades, significa una diversidad de opiniones que pueden ayudar. el sindicato que formaron (pp. 133-136).

De igual manera el aporte de Martínez (2020) en su investigación "La cultura organizacional y su incidencia a satisfacción laboral en las instituciones municipales de la provincia de Chucuito Juli, Yunguyo y Collao llave periodo 2017-2018", donde su objetivo es La cultura organizacional y su incidencia a satisfacción laboral en las instituciones municipales de la provincia de Chucuito Juli, Yunguyo y Collao llave periodo 2017-2018, llegando a concluir que un análisis de los resultados obtenidos tras la encuesta mostró que existe una correlación directa entre las culturas organizacionales practicadas en los departamentos de contabilidad, finanzas y presupuesto de los municipios provinciales de Chucuito Juli, Collao llave y Yunguyo. Será posible optimizar la satisfacción laboral a partir del mejoramiento de la cultura organizacional de las direcciones de contabilidad, finanzas y presupuesto de los gobiernos locales, a partir de la motivación de los empleados y de los lineamientos de



fortalecimiento propuestos por la gerencia. de Chucuito Juli. Collao llave y Yunguyo deberán provenir de la administración central en coordinación con el oficial de aseguramiento. (p. 86).

Por ultimo el aporte de Catunta (2017) en su investigación "La cultura organizacional y su incidencia en el logro de objetivos y metas institucionales del Archivo Regional de Puno, período 2016", donde su objetivo es evaluar la incidencia de la cultura organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales del Archivo Regional de Puno, periodo 2016, llegando a concluir que al finalizar este trabajo de investigación, luego de analizar y procesar la información para evaluar el impacto de la cultura organizacional en el logro de las metas y objetivos organizacionales del archivo regional de Puno para el periodo del 2016, afirmamos que la cultura organizacional es decisiva, puede hacerlo, sin embargo, la cultura organizacional para alcanzar las metas y objetivos planteados va de la mano de las herramientas de gestión que apoyan y enriquecen el comportamiento de la empresa, lo cual no se refleja en los resultados, eficiencia en el servicio y la entrega de TI La cultura organizacional para lograr el propósito y las metas establecidas depende de la cultura organizacional, pero está vinculada a las herramientas de gestión que apoyan y enriquecen el comportamiento de la organización, eficiencia en la prestación del servicio, desempeño en el trabajo, minuciosidad, rapidez en la tramitación, asesoramiento en la recuperación de documentos y, sobre todo, formación requerida, todo lo cual no se refleja en los resultados. Implementando un nuevo proceso (pp. 107-108).



2.2. Marco teórico

2.2.1. Cultura organizacional

Según Landeo (2017) el Ecosistema de Crecimiento Colaborativo es un enfoque innovador de la cultura organizacional que se centra en el desarrollo personal y profesional de los empleados a través de la colaboración, la comunidad y la inspiración, esta cultura busca crear un entorno en el que cada miembro se sienta valorado, motivado y capacitado para crecer tanto individualmente como en equipo, al tiempo que contribuye al crecimiento general de la organización.

- **Crecimiento Personal y Profesional:** El enfoque central es el crecimiento continuo de cada individuo. La organización ofrece recursos, mentoría y oportunidades para el desarrollo de habilidades y la consecución de objetivos personales y profesionales.
- **Colaboración Significativa:** Se fomenta la colaboración genuina y significativa entre los miembros. Los equipos interdisciplinarios trabajan juntos en proyectos desafiantes que fomentan la creatividad y el intercambio de conocimientos.
- **Cultura de Comunidad:** La organización se concibe como una comunidad unida. Se promueve un ambiente en el que cada miembro se siente parte de algo más grande y se alienta el apoyo mutuo y la empatía.
- **Innovación Inspirada:** Se fomenta la innovación a través de la inspiración. Los líderes y colegas comparten historias de éxito, desafíos superados y lecciones aprendidas para estimular nuevas ideas y enfoques.



- **Reconocimiento Basado en Valores:** Los logros se celebran de acuerdo con los valores y principios de la organización. Se valora tanto el esfuerzo individual como los resultados tangibles.
- **Flexibilidad Empoderada:** Se otorga a los empleados la flexibilidad para tomar decisiones y adaptarse a situaciones cambiantes. Esta autonomía empoderadora promueve la responsabilidad y la creatividad.
- **Aprendizaje Horizontal:** El aprendizaje no está restringido por la jerarquía. Todos los miembros pueden ser maestros y estudiantes, lo que fomenta un flujo constante de conocimiento en todas las direcciones.
- **Impacto Positivo:** La organización se compromete a crear un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, las iniciativas se alinean con valores sostenibles y éticos.

2.2.1.1. Características de la cultura organizacional

- Su procedencia se describe en variantes que favorecen pautas aprobadas por la entidad y cumplidas por todos los empleados.
- Es producto de la conciencia común que orienta el proceder de las personas.
- Posee estabilidad condicional en el tiempo.
- Se especifica, es una acción por la cual ciertas personas que la conforman lo ratifican con sus prácticas.
- Desde el punto de los procesos de interacción social puede ser considerado como una categoría mayor que guía la conducta colectiva.
- Los atributos y características que producen de su descripción, constituyen el marco que regula las relaciones sociales.



2.2.1.2. Cultura Organizacional y valores éticos

Es una parte implícita del sentimiento de una organización y de los principios que conforman su cultura, los principios éticos se distinguen ahora como uno de los más importantes, los escándalos contables corporativos de alto perfil y las fallas éticas entre los líderes corporativos y gubernamentales han dominado las noticias en los últimos años, poniendo a los líderes corporativos bajo escrutinio público como nunca antes, e incluso las pequeñas empresas se están volviendo más éticas y reconociendo la necesidad de restaurar la confianza entre las empresas y líderes gubernamentales. sus clientes y miembros de la comunidad (Olivera et al., 2018).

2.2.1.3. Valores organizacionales

Según Revilla (2013) los valores organizacionales son principios fundamentales y creencias compartidas que guían el comportamiento, las decisiones y la cultura de una organización. Estos valores reflejan las convicciones centrales de la empresa, definiendo lo que es importante para la organización y cómo opera en su entorno, los valores organizacionales son esenciales para establecer una dirección coherente y unificada dentro de la organización, ya que influyen en la toma de decisiones en todos los niveles, desde la alta dirección hasta los empleados de base. Estos valores pueden abarcar una amplia gama de áreas, como la ética empresarial, la responsabilidad social, la calidad, la innovación, la colaboración, la diversidad, la igualdad y más.



- **Cultura coherente:** Los valores establecen las normas de comportamiento aceptadas en la organización y contribuyen a la creación de una cultura coherente y un ambiente de trabajo positivo.
- **Toma de decisiones:** Los valores proporcionan una guía para tomar decisiones éticas y estratégicas que sean consistentes con la identidad y los objetivos de la organización.
- **Identidad y reputación:** Los valores definen la identidad de la organización y pueden influir en su reputación en el mercado y entre sus empleados, clientes y la sociedad en general.
- **Atracción y retención de talento:** Los valores sólidos y alineados con las creencias personales pueden atraer a empleados que se sientan identificados con la cultura de la organización, contribuyendo a la retención del talento a largo plazo.
- **Innovación y adaptabilidad:** Los valores que fomentan la innovación y la adaptabilidad pueden impulsar la creatividad y la disposición a abrazar el cambio dentro de la organización.

2.2.1.4. Normas organizacionales

Según Calero (2018) las normas organizacionales son conjuntos de reglas, directrices y estándares establecidos en una empresa u organización con el propósito de guiar el comportamiento y las acciones de sus miembros, estas normas están diseñadas para asegurar la coherencia, eficiencia y cohesión en el funcionamiento interno de la organización, así como para establecer un marco de referencia para la toma de decisiones y la interacción entre los empleados, las normas organizacionales pueden abarcar una amplia gama de áreas, incluyendo la ética en el trabajo, la vestimenta adecuada, la



puntualidad, la calidad del trabajo, la comunicación interna y externa, la seguridad laboral, la diversidad e inclusión, y otros aspectos relevantes para el ambiente laboral, además, también pueden incluir políticas relacionadas con el uso de recursos, la protección de datos, la propiedad intelectual y otros asuntos legales.

2.2.2. Cumplimiento de metas

Así mismo Tafur (2019) nos indica que el cumplimiento de metas se refiere al logro exitoso de los objetivos y metas establecidos por individuos, equipos u organizaciones también implica llevar a cabo acciones específicas de manera consistente y eficiente para alcanzar los resultados deseados dentro de un período determinado, el cumplimiento de metas es esencial en entornos personales y profesionales, ya que ayuda a mantener la dirección, la productividad y el crecimiento, ya sea en la vida cotidiana, en los negocios o en otros ámbitos, la capacidad de establecer y cumplir metas juega un papel fundamental en el logro de resultados significativos y satisfactorios.

- **Objetivos Claros:** Las metas deben estar definidas de manera clara, precisa y realista. Deben ser alcanzables y medibles para que se pueda evaluar el progreso y el éxito.
- **Planificación:** Implica la creación de un plan detallado que identifica las tareas y acciones necesarias para alcanzar la meta. La planificación adecuada incluye establecer plazos, asignar recursos y definir responsabilidades.
- **Ejecución:** Es la fase en la que se llevan a cabo las acciones planificadas. Aquí es donde se pone en práctica el esfuerzo para avanzar hacia la meta, siguiendo el plan establecido.



- **Monitoreo y Medición:** Se trata de supervisar continuamente el progreso hacia la meta. Esto implica el seguimiento de indicadores clave y la comparación de los resultados actuales con los resultados esperados.
- **Adaptación:** Si es necesario, se deben realizar ajustes en el enfoque o en el plan en función de la información recopilada durante el monitoreo. Esto permite abordar obstáculos inesperados o cambios en las circunstancias.
- **Persistencia:** El cumplimiento de metas a menudo requiere perseverancia y dedicación a lo largo del tiempo. Puede haber desafíos y contratiempos, pero es importante mantener el enfoque y continuar trabajando hacia la meta.
- **Celebración del Éxito:** Una vez que se alcanza la meta, es importante reconocer y celebrar el logro. Esto puede motivar a las personas y equipos a seguir esforzándose en el futuro.

2.2.2.1. Servicio a la comunidad

Según Carbajal (2018) el servicio a la comunidad se refiere a acciones voluntarias y comprometidas realizadas por individuos, grupos u organizaciones con el propósito de beneficiar a la sociedad en general, estas acciones van más allá de los intereses personales y buscan contribuir al bienestar y desarrollo de la comunidad local, nacional o incluso global, el servicio a la comunidad puede manifestarse de diversas formas, como el trabajo en organizaciones sin fines de lucro, la participación en proyectos de voluntariado, la donación de tiempo, habilidades o recursos, la organización de eventos benéficos y muchas otras iniciativas, en última instancia, el servicio a la comunidad contribuye a crear un entorno más solidario y cohesionado, donde las personas se unen para abordar desafíos y mejorar la vida de todos.



2.2.2.2. Seguridad ciudadana

Según Garay (2020) la seguridad ciudadana se refiere a las medidas, políticas y acciones implementadas por las autoridades y la sociedad en general para garantizar la protección y el bienestar de los ciudadanos en un determinado territorio, estas medidas tienen como objetivo prevenir y abordar una variedad de amenazas y riesgos que puedan afectar la seguridad personal, la propiedad y la tranquilidad de las personas dentro de una comunidad o sociedad, la seguridad ciudadana busca crear un entorno en el que las personas puedan vivir y prosperar sin temor a la violencia, el crimen o la inseguridad, es un esfuerzo conjunto que involucra a las autoridades, la sociedad civil y los ciudadanos individuales para crear comunidades seguras y resilientes.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional se refiere a un conjunto compartido de creencias, valores, normas, tradiciones y comportamientos que caracterizan a una organización en particular, esta cultura define la identidad de la organización y cómo opera en su entorno, es como la personalidad de la organización y tiene un profundo impacto en cómo sus miembros interactúan, toman decisiones y trabajan juntos para lograr los objetivos de la empresa (Ñañez, 2021).

2.3.2. Desempeño

El desempeño se refiere al grado de efectividad y eficiencia con el cual una persona, equipo u organización lleva a cabo sus tareas,



responsabilidades y objetivos, el desempeño implica la realización con éxito de las actividades planificadas y la consecución de resultados medibles y deseables (Burga y Wiese, 2018).

2.3.3. Metas

Las metas son objetivos específicos y medibles que una persona, equipo u organización se propone alcanzar en un período determinado, estas metas representan los resultados concretos que se aspira lograr y sirven como puntos de referencia para medir el progreso y el éxito (Navarro, 2018).

2.3.4. Monitoreo

el monitoreo se refiere al proceso continuo de observación, seguimiento y evaluación de actividades, procesos o situaciones con el propósito de recopilar información relevante, analizarla y tomar decisiones informadas. El monitoreo se lleva a cabo para garantizar que las operaciones funcionen de manera eficiente, identificar problemas potenciales o reales, y realizar ajustes según sea necesario para lograr los objetivos deseados (Navarro, 2020).

2.3.5. Socialización

La socialización es el proceso mediante el cual las personas adquieren y desarrollan las habilidades, conocimientos, normas, valores y comportamientos necesarios para interactuar de manera efectiva y cohesiva en sociedad, es a través de la socialización que los individuos aprenden cómo comportarse en su entorno, cómo relacionarse con los demás y cómo comprender las expectativas y roles que se esperan de ellos en diferentes contextos (Meléndez, 2022).



2.3.6. Valores

los valores son principios, creencias y cualidades fundamentales que guían las acciones, decisiones y comportamientos de las personas, representan lo que una persona, comunidad u organización considera importante y significativo en la vida, los valores influyen en cómo las personas perciben el mundo, interactúan con los demás y toman decisiones éticas (Castro et al., 2017).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, el cual se fundamenta dentro del esquema deductivo y lógico, que permitió formular las preguntas de investigación y las hipótesis que fueron posteriormente probadas en los resultados de la investigación (Hernandez, 2002).

La investigación es de diseño no experimental, el cual permitió realizar el estudio sin la manipulación deliberada de variables, en los cuales se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después ser analizados (Hernández et al., 2014).

La investigación es de tipo correlacional - transeccional. El cual tiene como finalidad establecer la relación o grado de asociación que se tiene entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular, donde la información es recogida en un solo momento, sin influencia a los sujetos de la investigación, para luego ser contrastado la hipótesis con la evidencia numérica y el análisis estadístico el diseño correlacional (Hernández et al., 2014).

3.2. Descripción del ámbito de investigación

La investigación se llevó a cabo en la sede de la Municipalidad Provincial de San Román está en Juliaca, la cual es la capital de la provincia de San Román en el departamento de Puno, Perú. Juliaca se ubica en la región sureste del Perú, en la meseta andina, a una altitud de alrededor de 3,825 metros sobre el nivel del mar.

3.3. Población y muestra.

Población

La población es el conjunto de sujetos u objetos de los que se quiere conocer, siendo conformado en el estudio por los 70 trabajadores de diferentes áreas (Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2021).

Muestra

El personal de las oficinas relacionados al cumplimiento de metas de la Municipalidad Provincial de San Román suma un total de (45) funcionarios de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Oficina de Contabilidad, Oficina de Tesorería y la Oficina de Abastecimiento (Oficina de planeamiento y organización, 2021).

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Reemplazando valores:

$$n \text{ (Tamaño de la muestra)} = 45$$

$$N \text{ (Tamaño de la población)} = 70$$

$$P \text{ (Proporción de éxito o fracaso de la muestra)} = 0.5$$

$$Q \text{ (Proporción de éxito o fracaso de la muestra)} = 0.5$$



Z= (Valor de la distribución normal)	= 1.96
E (Error de estimación)	= 0.05
Nivel de confianza	= 95%

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnica

La técnica como material metodológico resuelve un problema metodológico determinado, de comprobación o desaprobación de la hipótesis y el desarrollo documental. Donde se aplicará la técnica, de la encuesta, para obtener datos de la población, aquel elemento donde nos apoyaremos para la obtención de mayor numero de datos.

Instrumento

El instrumento que se aplicará es el cuestionario pre-codificado, donde las interrogantes se encuentran formulados, de modo que solo exige elegir una respuesta preestablecido, para la obtención de mediciones cuantitativas.

3.5. Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis planteada, se aplicó la correlación de Spearman, evaluando la existencia de la asociación significativa entre las variables. Por tanto, se ha utilizado la prueba de correlación de Spearman para determinar si los datos proporcionan suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula a favor de una alternativa, que logro indicar que sí hay una relación monótonica entre las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados cultura organizacional

Tabla 2

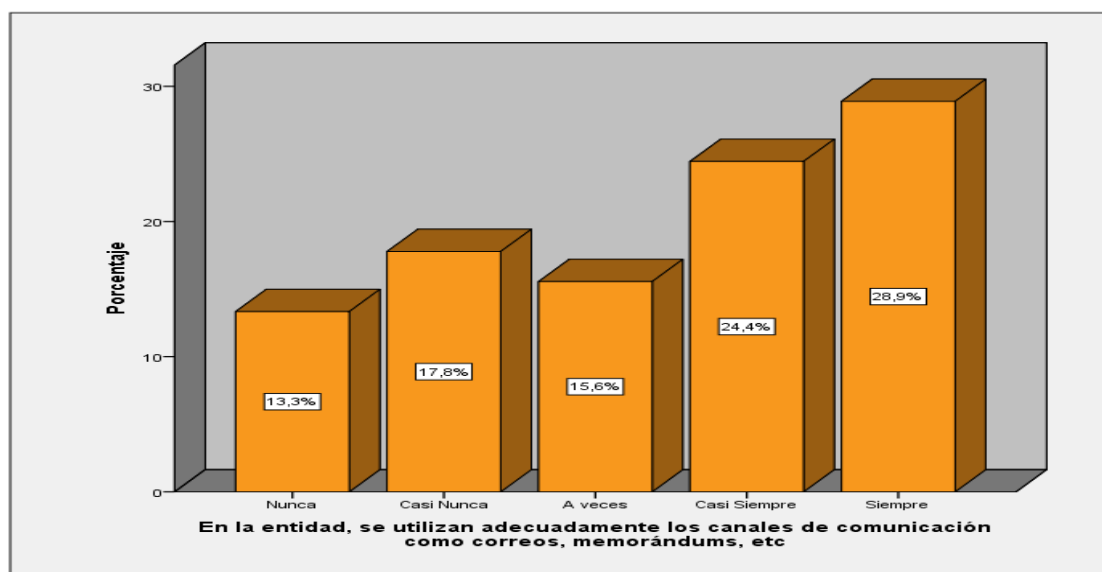
Canales de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	13,3	13,3
	Casi Nunca	8	17,8	31,1
	A veces	7	15,6	46,7
	Casi Siempre	11	24,4	71,1
	Siempre	13	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 1

Canales de comunicación



Nota: Encuesta desarrollada



Como se puede visualizar en la tabla 2 conforme a si se utilizan adecuadamente los canales de comunicación como correos, memorándums, etc, el 28,9% que representa a 13 funcionarios mencionan que siempre, el 24,4% equivalente a 11 asalariados revelan que casi siempre, el 17,8% correspondiente a 8 funcionarios indican que casi nunca, el 15,6% de los 7 asalariados aseguran que a veces, y para concluir el 13,3% de 6 funcionarios aluden que nunca.

Un total de 13 funcionarios afirmaron que en la entidad siempre se utilizan adecuadamente los canales de comunicación escrita, como el correo electrónico y los memorándums, esta declaración resume la opinión de un subconjunto de los funcionarios sobre la efectividad de los métodos de comunicación en su entorno laboral.

La manera en que se utilizan los canales de comunicación, como correos electrónicos y memorándums, en una entidad, puede ser un factor determinante para el éxito y la eficiencia en su funcionamiento, debido que una comunicación efectiva es esencial en cualquier organización, ya que contribuye a la coordinación, la toma de decisiones informadas y la creación de un entorno de trabajo productivo. Cuando se emplean adecuadamente estos canales de comunicación, se promueve la claridad en las instrucciones, se evitan malentendidos y se facilita la transmisión de información crítica. Finalmente, la adecuada utilización de los canales de comunicación en una entidad no solo es importante, sino que también es un aspecto fundamental para su éxito a largo plazo, promover una cultura de comunicación eficiente y estar abiertos a la innovación en este aspecto puede marcar la diferencia en la competitividad y la eficacia de cualquier organización

Tabla 3

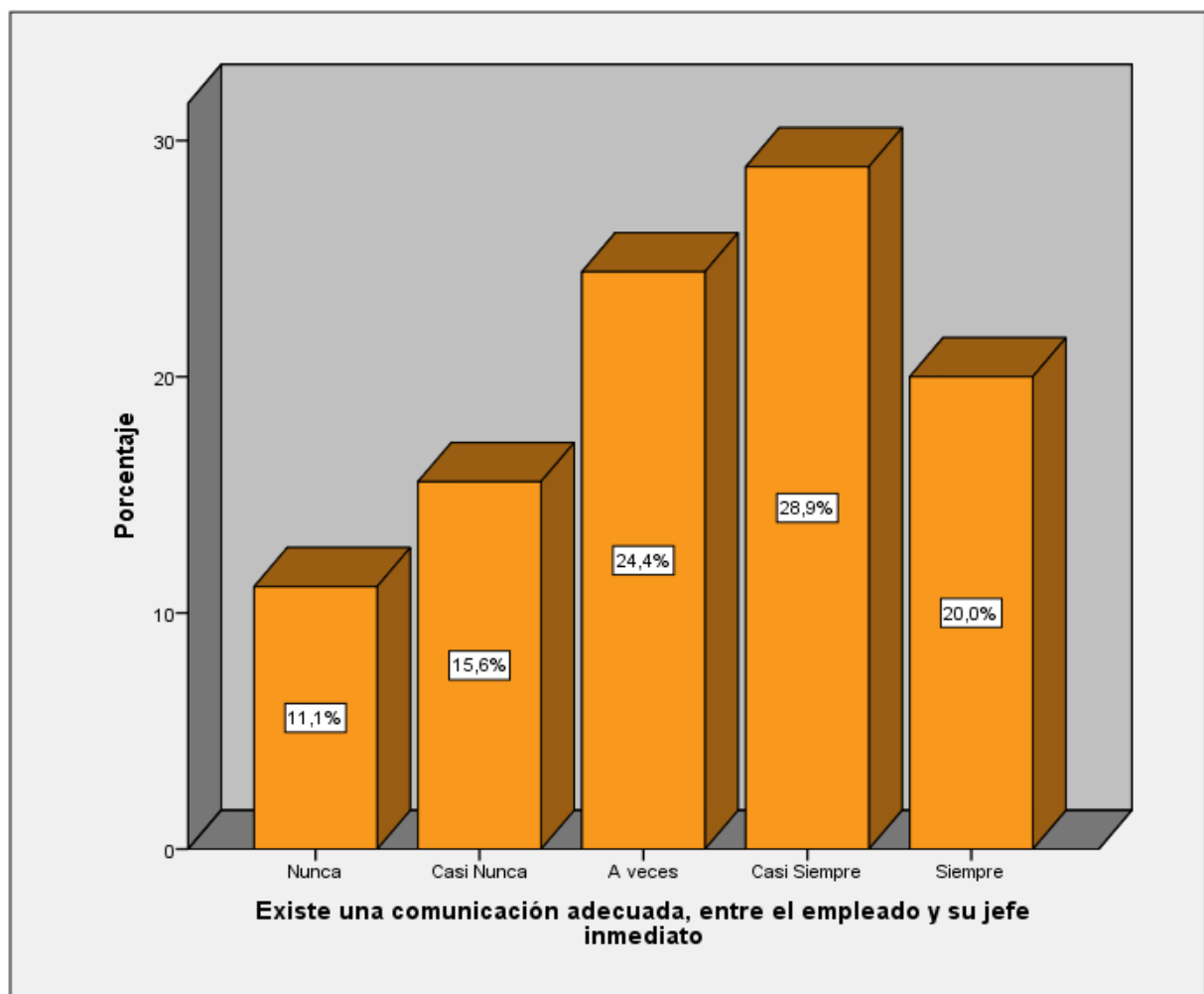
Existencia de comunicación adecuada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11,1	11,1
	Casi Nunca	7	15,6	26,7
	A veces	11	24,4	51,1
	Casi Siempre	13	28,9	80,0
	Siempre	9	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 2

Existencia de comunicación adecuada



Nota:: Encuesta desarrollada



Como se puede observar en la tabla 3 de acuerdo a si existe una comunicación adecuada, entre el empleado y su jefe inmediato, el 28,9% equivalente a 13 gestores públicos hacen referencia que casi siempre, el 24,4% correspondiente a 11 funcionarios revelan que a veces, el 20,0% semejante a 9 asalariados precisan que siempre, el 15,6% constituido por 7 agentes relatan que casi nunca, finalmente el 11,1% de los 5 asalariados mencionan que nunca.

Un grupo específico de gestores públicos sostiene que la comunicación entre los empleados y sus supervisores directos suele ser efectiva y adecuada en la organización o el entorno de trabajo, lo que indica que, según esta muestra de gestores públicos, la calidad de la comunicación entre empleados y jefes inmediatos es positiva en la mayoría de los casos.

La comunicación adecuada entre un empleado y su jefe inmediato es un pilar fundamental en cualquier entorno laboral, esta relación de comunicación no solo impulsa la eficiencia y la productividad, sino que también contribuye en gran medida al bienestar de los empleados y al éxito de la organización en su conjunto. Una comunicación efectiva entre el empleado y su supervisor permite la alineación de objetivos y expectativas, ya que, cuando los empleados comprenden claramente sus roles y responsabilidades, así como los objetivos de la empresa, pueden trabajar de manera más eficiente y con un sentido de propósito. Por demás, la retroalimentación constante y constructiva proporcionada por los supervisores ayuda a los empleados a mejorar su desempeño y a crecer profesionalmente.

Tabla 4

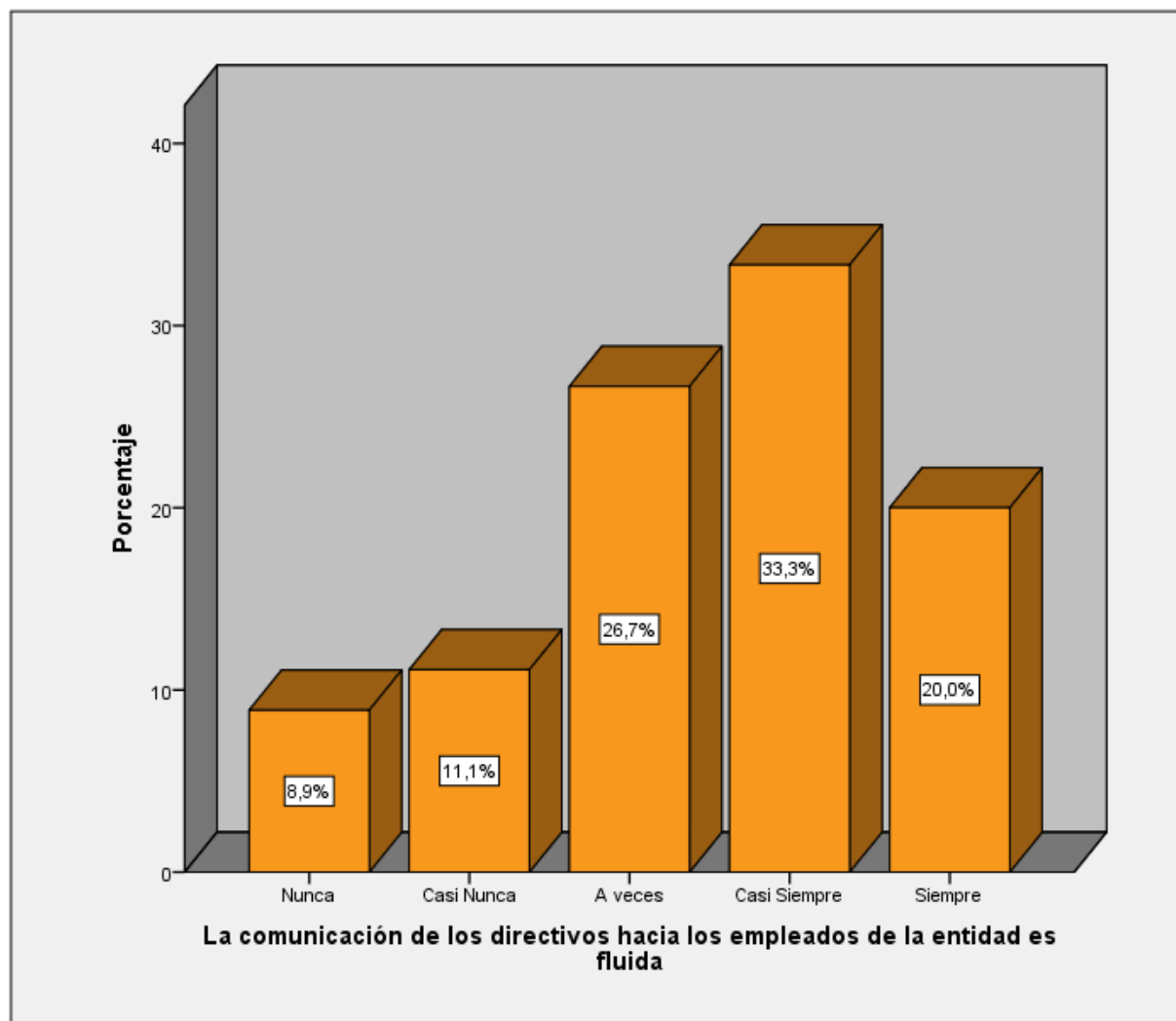
La fluidez de la comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,9	8,9
	Casi Nunca	5	11,1	20,0
	A veces	12	26,7	46,7
	Casi Siempre	15	33,3	80,0
	Siempre	9	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 3

La fluidez de la comunicación



Nota: Encuesta desarrollada



Según se desprende de la tabla 4 en caso de la comunicación de los directivos hacia los empleados de la entidad es fluida, el 33,3% semejante a 15 agentes relatan que casi siempre, el 26,7% correspondiente a 12 empleados se relacionan con que a veces, el 20,0% equivalente a 9 gestores públicos aluden que siempre, el 11,1% constituido por 5 funcionarios consideran que casi nunca, y para finalizar el 8,9% representando a 4 servidores públicos aseguran que nunca.

La declaración refleja la opinión de un grupo específico de 15 agentes que creen que la comunicación de los líderes o directivos hacia los empleados en su lugar de trabajo es positiva y eficaz, es importante tener en cuenta que esta es una percepción de un grupo mayoritario de la institución.

La comunicación fluida entre los directivos y los empleados es un elemento crítico en cualquier organización, puesto que, cuando los líderes pueden transmitir sus ideas, expectativas y objetivos de manera efectiva, y los empleados pueden expresar sus inquietudes, sugerencias y necesidades sin obstáculos, se crea un ambiente laboral enriquecedor y productivo. Asimismo, la comunicación fluida garantiza que todos los miembros del equipo estén alineados con la visión y la misión de la entidad, los empleados comprenden mejor sus roles y responsabilidades, lo que les permite desempeñarse de manera más eficiente y con un sentido de propósito, los directivos, por su parte, pueden recibir retroalimentación valiosa de los empleados y ajustar sus estrategias en consecuencia.

Tabla 5

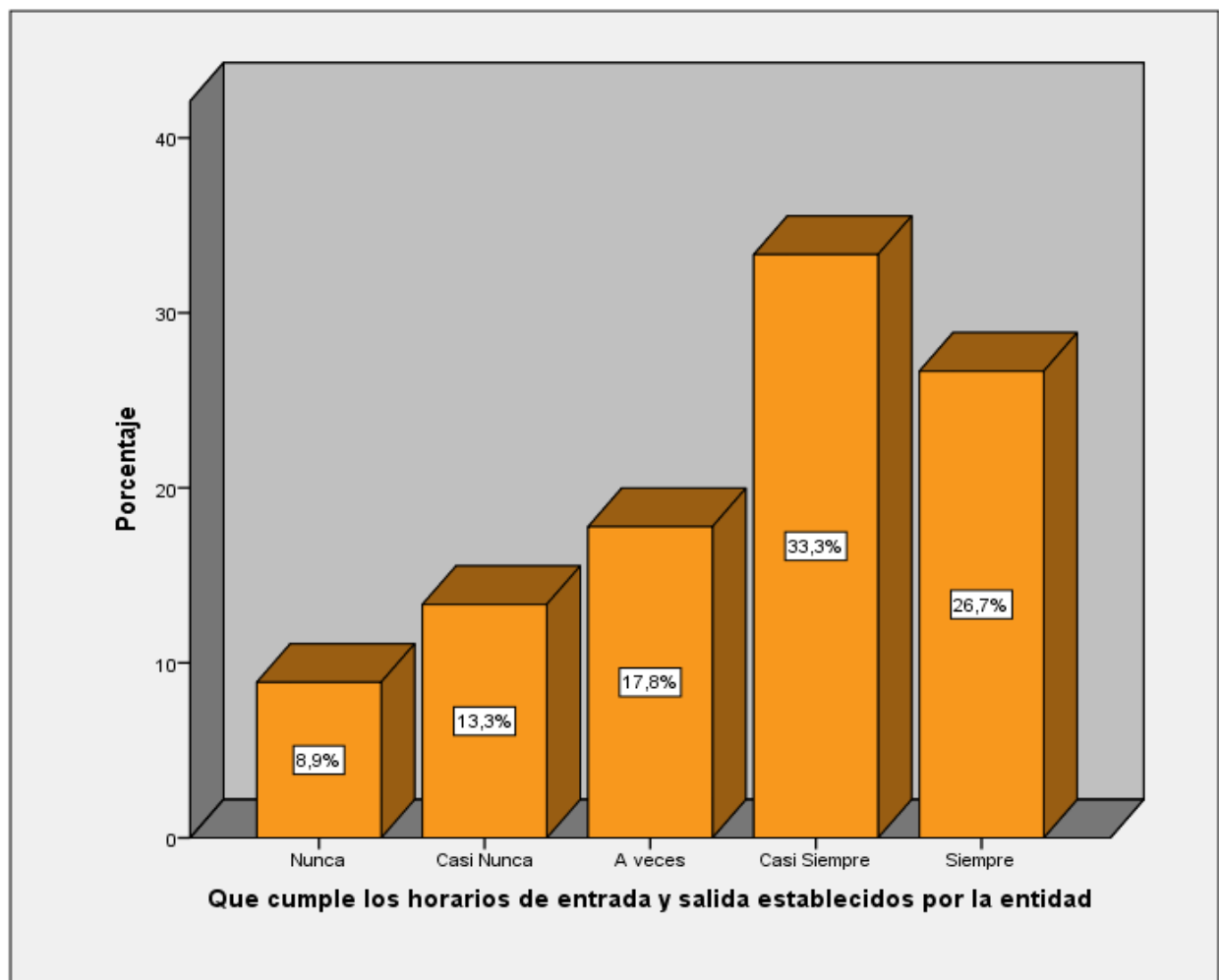
Cumplimiento de los horarios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,9	8,9
	Casi Nunca	6	13,3	22,2
	A veces	8	17,8	40,0
	Casi Siempre	15	33,3	73,3
	Siempre	12	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 4

Cumplimiento de los horarios



Nota: Encuesta desarrollada



En la tabla 5 se puede apreciar si se cumple los horarios de entrada y salida establecidos por la entidad, el 33,3% semejante a 15 servidores públicos consideran que casi siempre, el 26,7% equivalente a 12 funcionarios hacen referencia que siempre, el 17,8% correspondiente a 8 agentes indican que a veces, el 13,3% constituido por 6 gestores públicos revelan que casi nunca, y para concluir el 8,9% representando a 4 empleados mencionan que nunca.

Esto indica que el grupo de aproximadamente de 33,3% de los servidores públicos indica que la entidad en cuestión suele cumplir regularmente con los horarios de entrada y salida que han sido establecidos, lo que podría ser una percepción positiva de la puntualidad en su lugar de trabajo.

El cumplimiento de los horarios de entrada y salida establecidos por una entidad es fundamental en varios aspectos, no solo es una cuestión de puntualidad, sino que también influye en la eficiencia y el funcionamiento general de una organización. Cumplir con los horarios de entrada y salida en una entidad es más que un simple acto de puntualidad; es un reflejo del compromiso y la responsabilidad de los empleados hacia su trabajo y la organización en sí, de modo que cuando todos los miembros de un equipo llegan a tiempo y se van según lo programado, se establece una base sólida para un ambiente de trabajo productivo y colaborativo. Además, el respeto por los horarios establecidos crea un ambiente de trabajo más equitativo, todos los empleados tienen las mismas expectativas en cuanto a la hora de inicio y finalización de la jornada laboral, lo que promueve la igualdad y la justicia en el lugar de trabajo.

Tabla 6

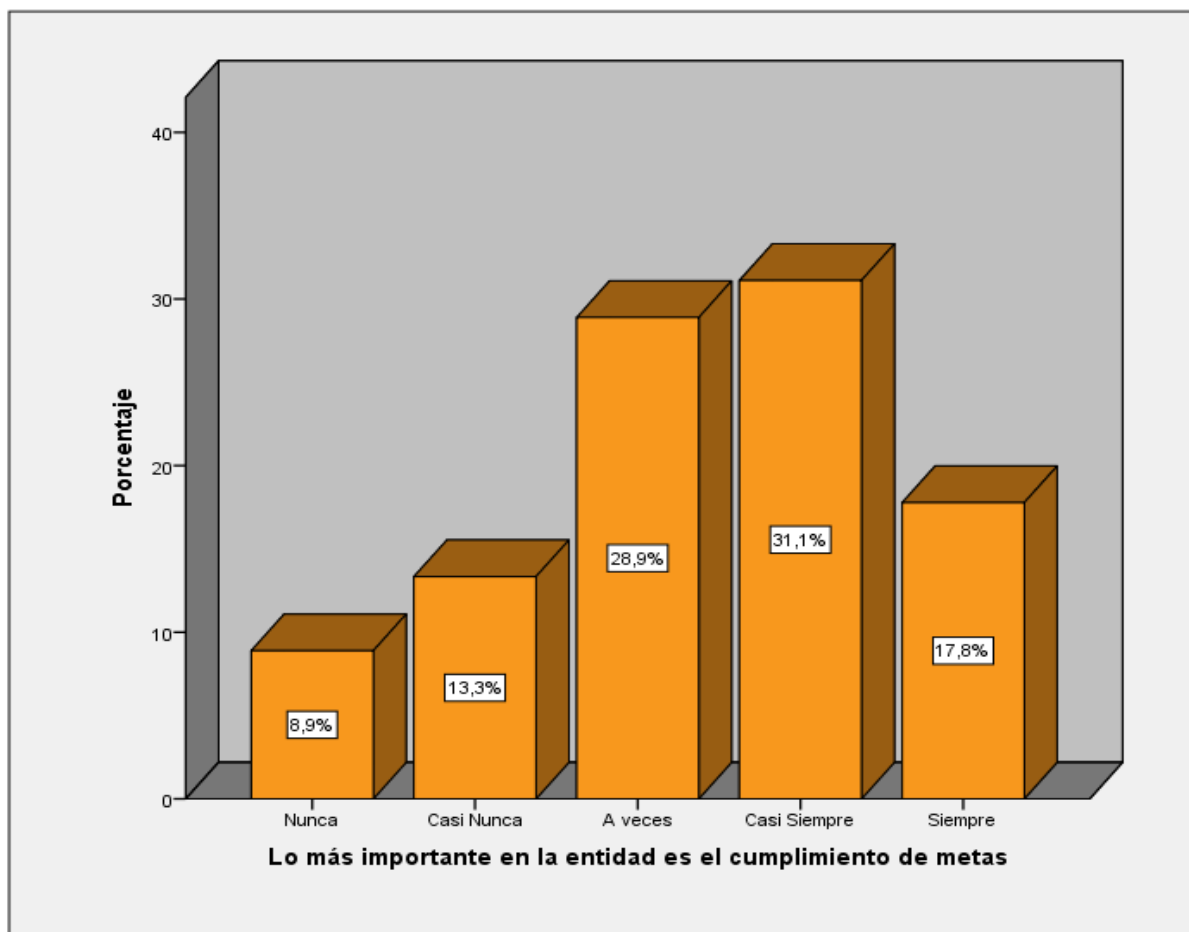
Tendencia al cumplimiento de metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,9	8,9
	Casi Nunca	6	13,3	22,2
	A veces	13	28,9	51,1
	Casi Siempre	14	31,1	82,2
	Siempre	8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 5

Tendencia al cumplimiento de metas



Nota: Encuesta desarrollada



Como se puede apreciar en la tabla 6 referente a lo más importante en la entidad es el cumplimiento de metas, el 31,1% representando a 14 funcionarios revelan que casi siempre, el 28,9% equivalente a 13 empleados aseguran que a veces, el 17,8% semejante a 8 gestores públicos menciona que siempre, el 13,3% constituido por 6 servidores públicos indican que casi nunca, y finalmente el 8,9% correspondiente a 4 servidores públicos aluden que nunca.

Por lo cual podemos mencionar que el grupo de aproximadamente de 31,1% de los funcionarios considera que, en la entidad en la que trabajan, el cumplimiento de metas es lo que prevalece como la prioridad más importante, dicho de otra manera, la entidad se enfoca consistentemente en alcanzar sus objetivos.

El cumplimiento de metas es un elemento crítico que trasciende más allá de la mera gestión administrativa; representa la promesa de un gobierno eficiente y responsable para sus ciudadanos. Además, el establecimiento de metas y su cumplimiento fomenta la transparencia y la confianza en el gobierno, puesto que, cuando las metas y los indicadores de desempeño son públicos y accesibles, los ciudadanos tienen la capacidad de evaluar si sus representantes están cumpliendo con las promesas hechas durante las elecciones y si los recursos se utilizan de manera responsable, esto fortalece la relación entre el gobierno y la sociedad y promueve una mayor participación ciudadana en la toma de decisiones.

Tabla 7

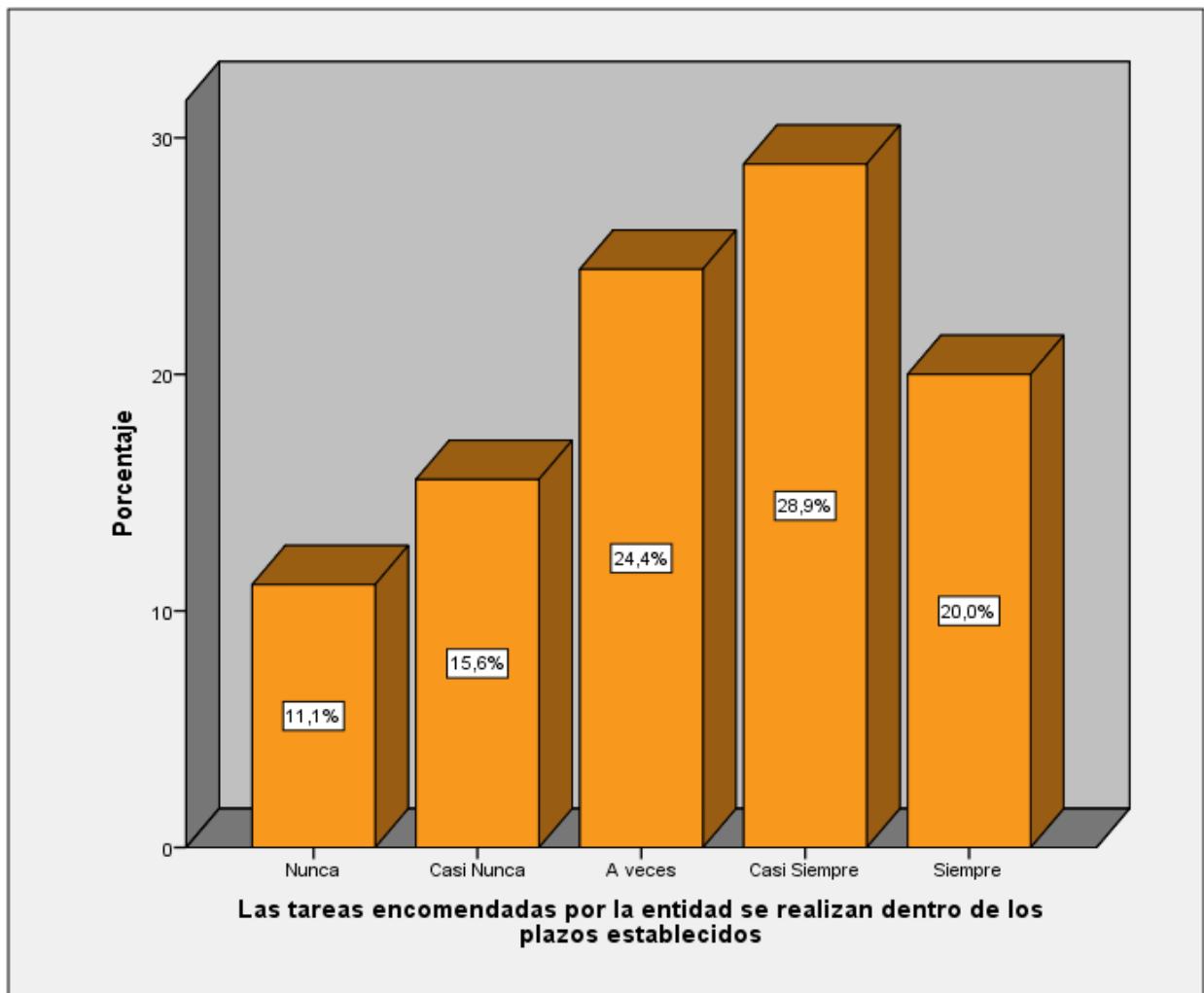
Cumplimiento de plazos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11,1	11,1
	Casi Nunca	7	15,6	26,7
	A veces	11	24,4	51,1
	Casi Siempre	13	28,9	80,0
	Siempre	9	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 6

Cumplimiento de plazos



Nota: Encuesta desarrollada



Como se refiere en la tabla 7 acorde a las tareas encomendadas por la entidad se realizan dentro de los plazos establecidos, el 28,9% equivalente a 13 funcionarios mencionan que casi siempre, el 24,4% correspondiente a 11 gestores públicos indican que a veces, el 20,0% representando a 9 empleados aseguran que siempre, el 15,6% constituido por 7 agentes aseveran que casi nunca, y para finalizar el 11,1% semejante a 5 servidores públicos consideran que nunca.

Se menciona que casi siempre las tareas encomendadas por la entidad se realizan dentro de los plazos establecidos, lo que significa, que estos 13 empleados afirman que, en la mayoría de las ocasiones, completan las tareas asignadas por la entidad en los plazos de tiempo que se establecen.

El cumplimiento de los plazos garantiza la confiabilidad de la organización ya que, cuando la entidad entrega resultados dentro del tiempo acordado, demuestra su compromiso y profesionalismo, lo que contribuye a ganarse la confianza de la población y partes interesadas, esto es fundamental en la construcción de relaciones sólidas y duraderas en cualquier industria. Por otro lado, la gestión adecuada del tiempo impacta directamente en la productividad, cuando las tareas se completan puntualmente, se evita la acumulación de trabajo y se permite una distribución equitativa de la carga laboral, esto no solo reduce el estrés de los empleados, sino que también maximiza la eficiencia operativa de la entidad, lo que a su vez puede conducir a mayores beneficios y crecimiento.

Tabla 8

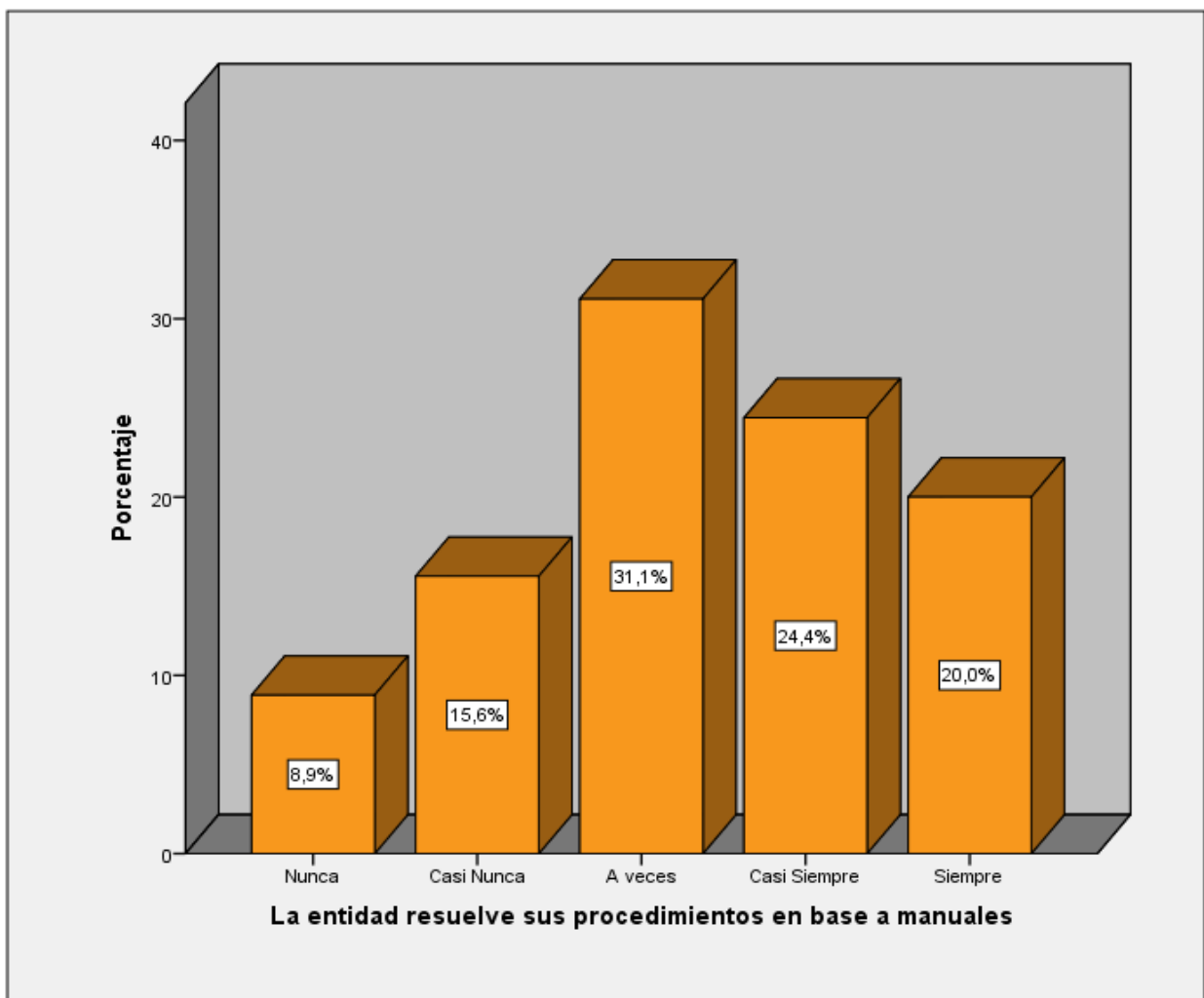
Formulación de manuales de procedimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,9	8,9	8,9
Casi Nunca	7	15,6	15,6	24,4
A veces	14	31,1	31,1	55,6
Casi Siempre	11	24,4	24,4	80,0
Siempre	9	20,0	20,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 7

Formulación de manuales de procedimientos



Nota: Encuesta desarrollada



Como se muestra en la tabla 8 conforme a la entidad resuelve sus procedimientos en base a manuales, el 31,1% correspondiente a 14 funcionarios refieren que a veces, el 24,4% equivalente a 11 empleados afirman que casi siempre, el 20,0% constituido por 9 gestores públicos aluden que siempre, el 15,6% semejante por 7 agentes hacen referencia que casi nunca, y para concluir el 8,9% representando a 4 servidores públicos mencionan que nunca.

De un grupo de empleados indican que, en ciertas ocasiones, la entidad en la que trabajan utiliza manuales como referencia o guía para resolver procedimientos en el sector público, lo que refiere que, no todos los funcionarios lo hacen, pero un porcentaje significativo lo menciona como una práctica ocasional en su lugar de trabajo.

El uso de manuales en la resolución de procedimientos brinda una valiosa fuente de conocimiento y formación para el personal, facilita la capacitación de nuevos empleados y la actualización de habilidades para los existentes. Al contar con recursos documentados, se asegura que todos los miembros del equipo tengan acceso a las mejores prácticas y a la información necesaria para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente y efectiva. Asimismo, en un contexto de rotación de personal, los manuales se convierten en una herramienta crucial para mantener la continuidad operativa, de manera que los empleados puedan consultar manuales detallados y por ende la entidad no se vea tan afectada por cambios en el personal, lo que reduce los riesgos y garantiza la continuidad en la prestación de servicios públicos esenciales.

Tabla 9

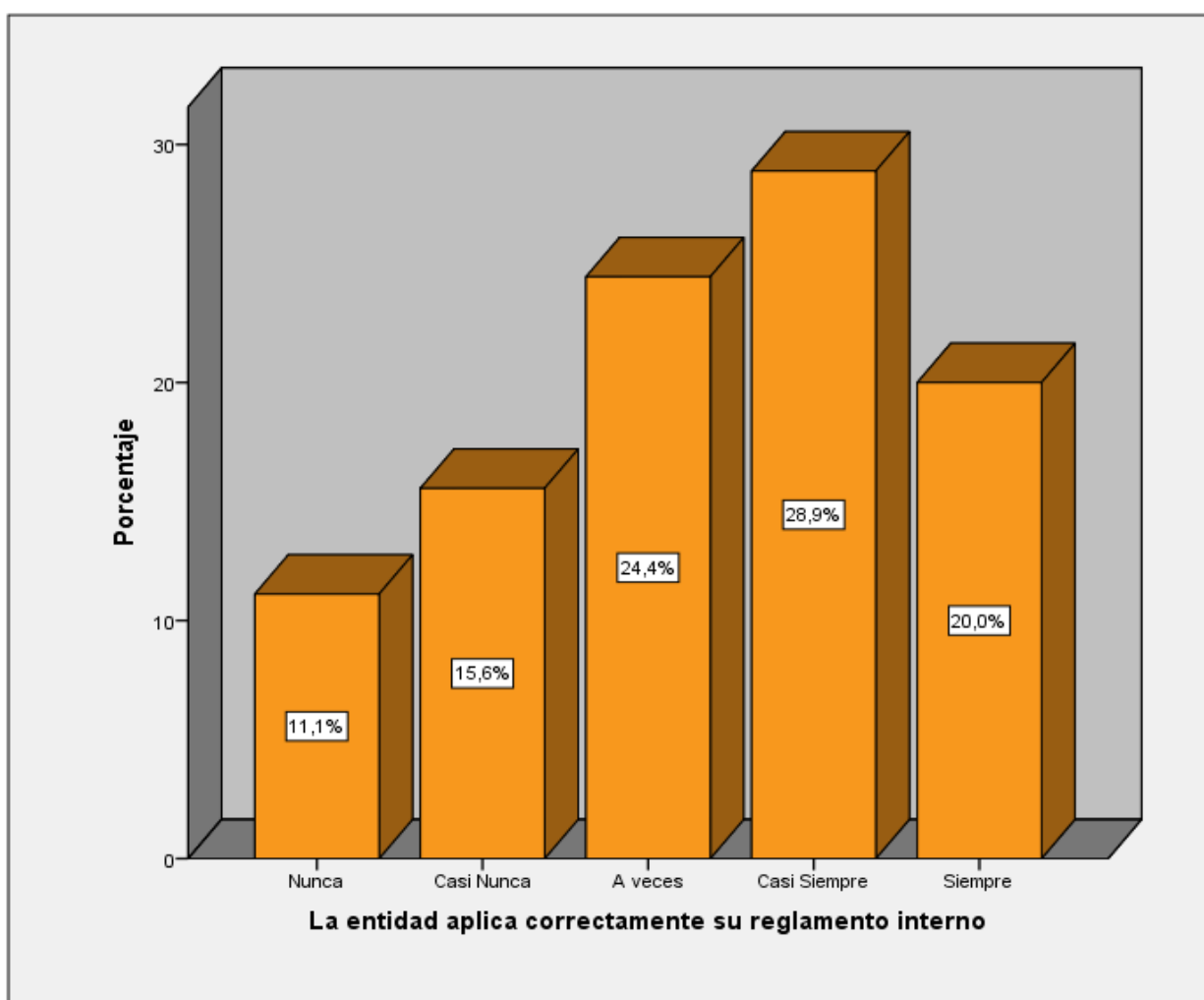
Aplicación de normas de control interno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	11,1	11,1	11,1
Casi Nunca	7	15,6	15,6	26,7
A veces	11	24,4	24,4	51,1
Casi Siempre	13	28,9	28,9	80,0
Siempre	9	20,0	20,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 8

Aplicación de normas de control interno



Nota: Encuesta desarrollada



Como se puede apreciar en la tabla 9 de acuerdo a si la entidad aplica correctamente su reglamento su reglamento interno, el 28,9% semejante a 13 funcionarios indican que casi siempre, el 24,4% correspondiente a 11 gestores públicos, el 20,0% constituido por 9 servidores públicos afirman que siempre, el 15,6% representando a 7 servidores públicos mencionan que casi nunca, y finalmente el 11,1% reflejado por 5 empleados aseguran que nunca.

De un grupo de empleados de la municipalidad señalan que la entidad suele aplicar correctamente su reglamento interno en la mayoría de las ocasiones, lo que sugiere que no todos los funcionarios lo perciben de esta manera, pero un porcentaje significativo lo considera así en su lugar de trabajo.

La correcta aplicación del reglamento interno por parte de la municipalidad, es un factor esencial para el funcionamiento ordenado y efectivo de una administración local, dicho de otra manera, esta práctica no solo es crucial, sino que también tiene un profundo impacto en la calidad de vida de los ciudadanos y la percepción de confiabilidad que estos tienen del gobierno local. Asimismo, la aplicación correcta del reglamento interno garantiza la igualdad y la justicia en la toma de decisiones y la prestación de servicios municipales, ya que cuando se siguen las reglas y regulaciones de manera consistente, se evita la arbitrariedad y se asegura que todos los ciudadanos sean tratados de manera equitativa, esto contribuye a la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

Tabla 10

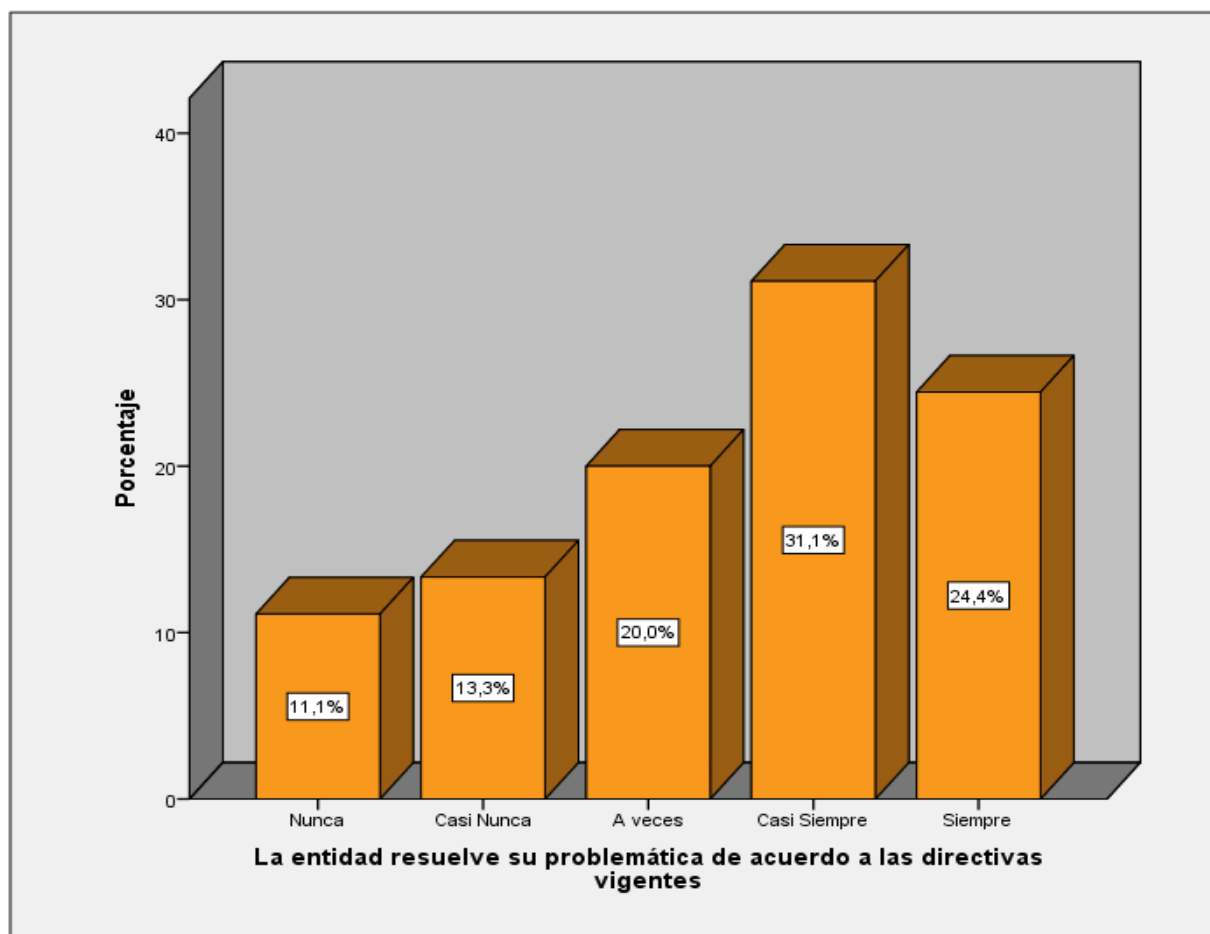
Solución de problemas de acuerdo a normas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11,1	11,1
	Casi Nunca	6	13,3	24,4
	A veces	9	20,0	44,4
	Casi Siempre	14	31,1	75,6
	Siempre	11	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 9.

Solución de problemas de acuerdo a normas



Nota: Encuesta desarrollada



Como se visualiza en la tabla 10 en relación con: la entidad resuelve su problemática de acuerdo a las directivas vigentes, el 31,1% semejante a 14 funcionarios indican que casi siempre, el 24,4% equivalente a 11 gestores públicos revelan que siempre, el 20,0% correspondiente a 9 agentes señalan que a veces, el 13,3% constituido por 6 empleados aseveran que casi nunca, y para concluir el 11,1% representando a 5 servidores públicos señalan que nunca.

De un grupo de empleados indican que la entidad suele resolver sus problemas de acuerdo con las directivas vigentes en la mayoría de las ocasiones, lo que sugiere que no todos los funcionarios lo ven de esta manera, pero un porcentaje significativo considera que la entidad sigue las normas y reglamentos establecidos al abordar sus desafíos o cuestiones.

La forma en que una entidad resuelve su problemática de acuerdo a las directivas vigentes es un reflejo claro de su compromiso con la legalidad, la eficiencia y la transparencia en la gestión pública, esta práctica es de suma importancia y conlleva numerosos beneficios tanto para la entidad como para la comunidad a la que sirve, cuando una municipalidad se adhiere estrictamente a las directivas vigentes, demuestra su respeto por el Estado, esto es esencial para construir una sociedad justa y equitativa en la que todas las personas sean tratadas de manera igualitaria, sin importar su origen o estatus social. Además, contribuye a prevenir la corrupción y el abuso de poder, lo que fortalece la confianza de los ciudadanos en el gobierno local.

4.2. Resultados cumplimiento de metas

Tabla 11

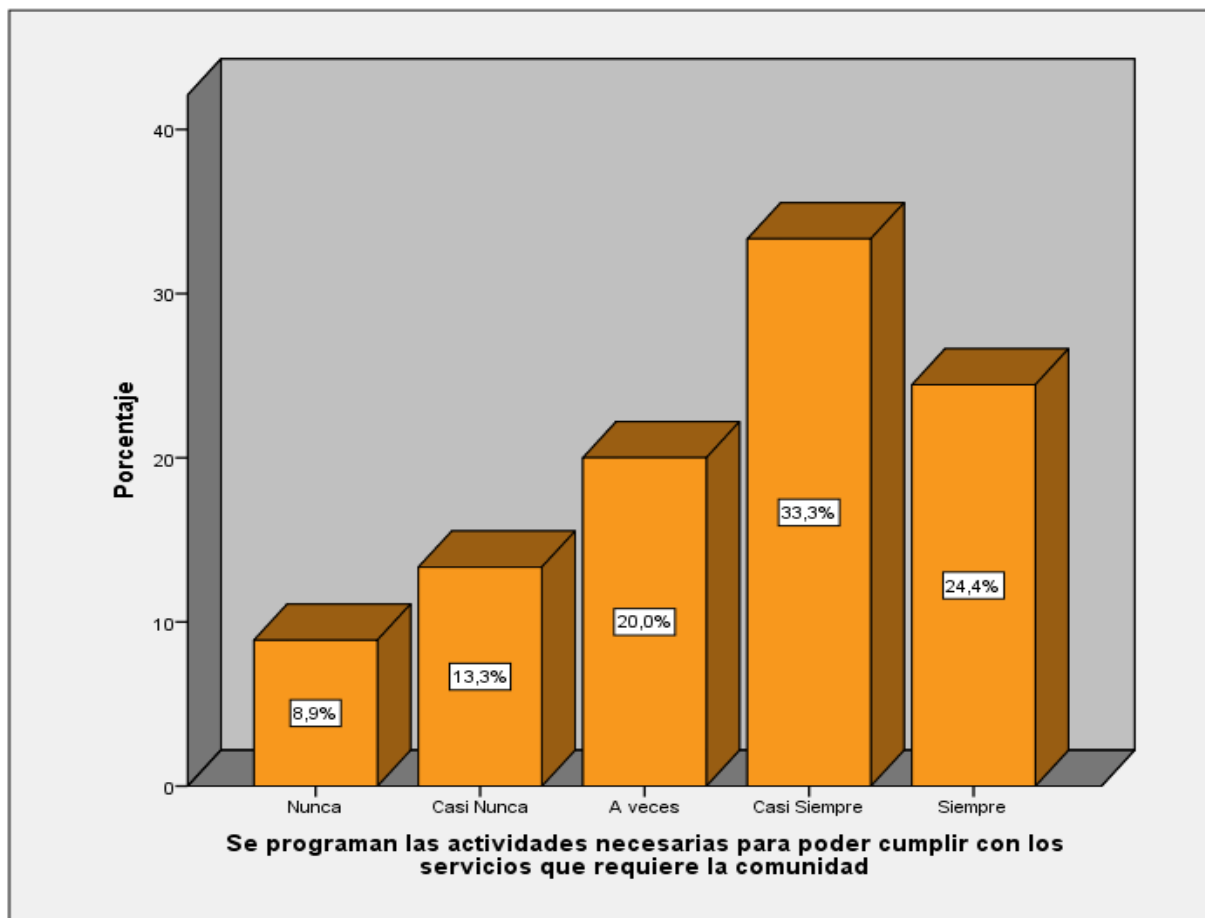
Programación de actividades para la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,9	8,9	8,9
Casi Nunca	6	13,3	13,3	22,2
A veces	9	20,0	20,0	42,2
Casi Siempre	15	33,3	33,3	75,6
Siempre	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 10

Programación de actividades para la comunidad



Nota: Encuesta desarrollada



Como se desprende en la tabla 11 referente a si se programan las actividades necesarias para poder cumplir con los servicios que requiere la comunidad, el 33,3% equivalente a 15 funcionarios mencionan que casi siempre, el 24,4% semejante a 11 servidores públicos aseveran que siempre, el 20,0% correspondiente a 9 agentes mencionan que 9 gestores públicos afirman que a veces, el 13,3% constituido por 6 empleados destacan que casi nunca, y por último el 8,9% reflejado por 4 trabajadores mencionan que nunca.

Se menciona que casi siempre se programan las actividades necesarias para cumplir con los servicios que requiere la comunidad, lo cual es un indicio alentador de una gestión pública eficiente y orientada al servicio, esta declaración sugiere que un segmento significativo de los empleados en esta entidad, está comprometido en la planificación y organización de las actividades necesarias para satisfacer las necesidades de la comunidad.

La programación de actividades es esencial para garantizar la prestación de servicios públicos de calidad, ya que cuando las actividades se planifican y se ejecutan de manera efectiva, se minimizan los retrasos, se optimizan los recursos y se maximiza la eficiencia en la entrega de servicios esenciales para la comunidad. Además, la programación adecuada permite anticipar y abordar posibles obstáculos o desafíos que puedan surgir en la ejecución de los servicios.

Tabla 12

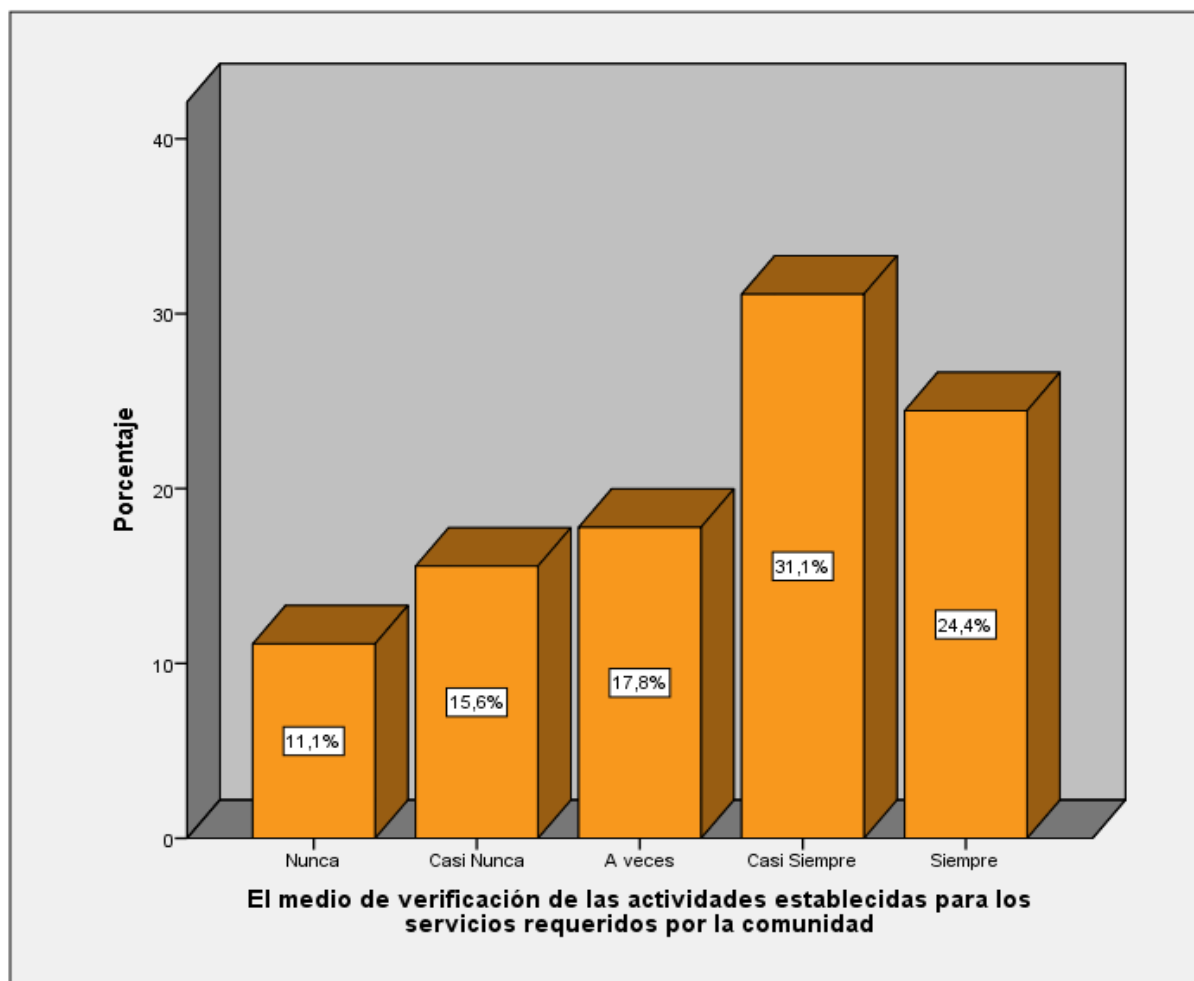
Verificación de actividades establecidas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11,1	11,1
	Casi Nunca	7	15,6	26,7
	A veces	8	17,8	44,4
	Casi Siempre	14	31,1	75,6
	Siempre	11	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 11

Verificación de actividades establecidas



Nota: Encuesta desarrollada



Al observar la tabla 12 sobre el medio de verificación de las actividades establecidas para los servicios requeridos por la comunidad, el 31,1% reflejado por 14 funcionarios mencionan que casi siempre, el 24,4% equivalente a 11 gestores públicos destacan que siempre, el 17,8% semejante a 8 agentes exponen que a veces, el 15,6% constituido por 7 servidores públicos aseguran que casi nunca, y para culminar el 11,1% correspondiente a 5 empleados afirman que nunca.

El hecho de que el 31,1% de los funcionarios mencionen que casi siempre se utiliza un medio de verificación para las actividades establecidas en los servicios requeridos por la comunidad es un indicio importante de una gestión pública responsable y orientada a la rendición de cuentas, esta práctica es esencial para garantizar la calidad de los servicios públicos y fortalecer la confianza de la comunidad en su gobierno local o entidad pública.

El medio de verificación de las actividades establecidas para los servicios requeridos por la comunidad es una práctica de suma importancia que refleja un compromiso genuino con la eficiencia, la transparencia y la calidad en la prestación de servicios públicos, de modo que, cuando se establece un método claro para supervisar y verificar las actividades, se crea un sistema que permite a la comunidad y a los reguladores evaluar el desempeño de la municipalidad de manera objetiva, esto construye una relación de confianza entre la entidad y sus ciudadanos, ya que se demuestra que se está cumpliendo con los compromisos y se está gestionando adecuadamente el dinero y los recursos públicos.

Tabla 13

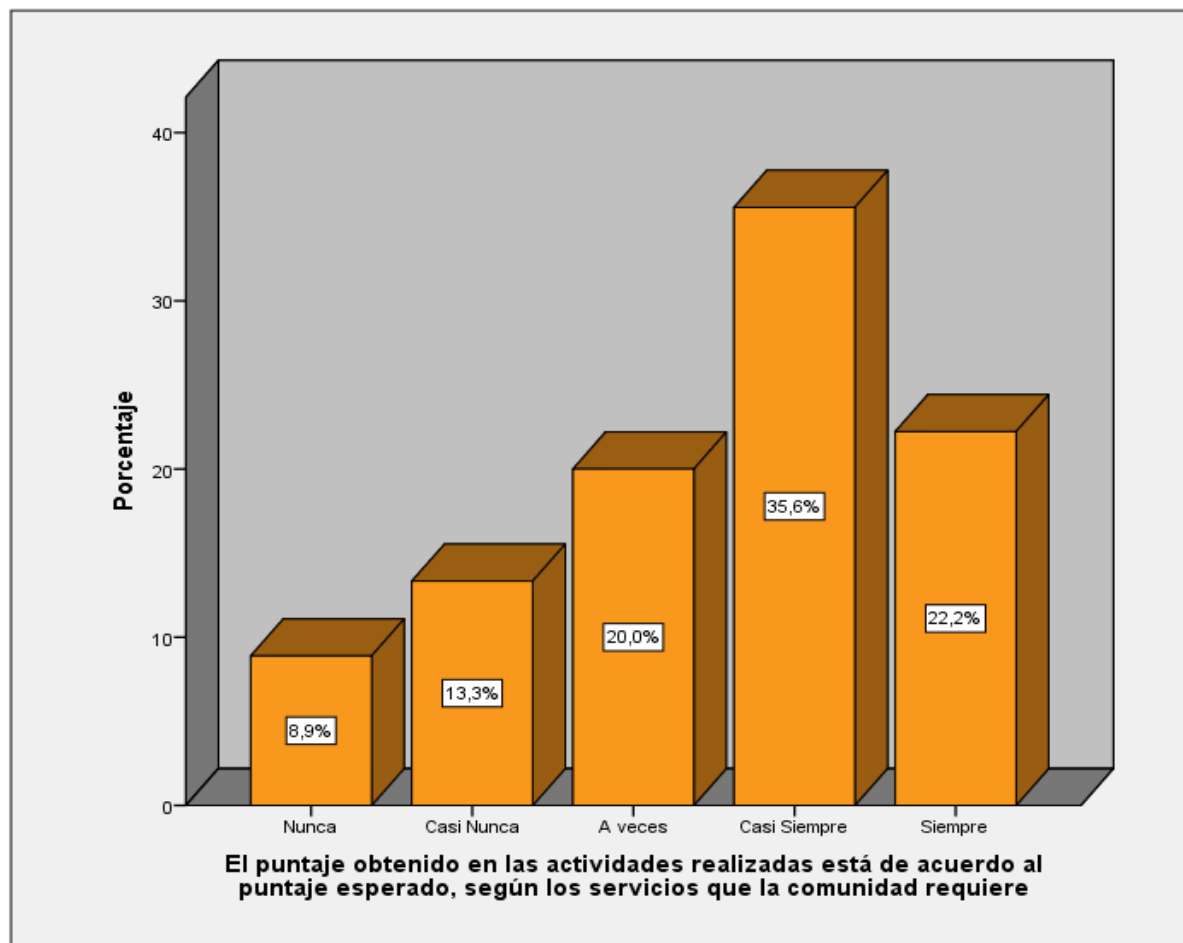
Efectividad de actividades realizadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,9	8,9
	Casi Nunca	6	13,3	22,2
	A veces	9	20,0	42,2
	Casi Siempre	16	35,6	77,8
	Siempre	10	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 12

Efectividad de actividades realizadas



Nota: Encuesta desarrollada



Como se analiza en la tabla 13 sobre el puntaje obtenido en las actividades realizadas está de acuerdo al puntaje esperado, según los servicios que la comunidad requiere, el 35,6% semejante a 16 funcionarios afirman que casi siempre, el 22,2% equivalente a 10 empleados refieren que siempre, el 20,0% correspondiente a 9 gestores públicos aseveran que a veces, el 13,3% constituido por 6 agentes destacan que casi nunca, y finalmente el 8,9% reflejado por 4 servidores públicos aseguran que nunca.

Esta afirmación sugiere que un segmento significativo de los empleados en esta entidad se esfuerza por asegurarse de que las actividades que realizan para brindar servicios a la comunidad cumplan con los estándares de calidad y los puntajes esperados, lo que es importante para garantizar que los servicios públicos sean efectivos y satisfagan las necesidades de la comunidad de manera adecuada.

La concordancia entre el puntaje obtenido en las actividades realizadas y el puntaje esperado, en función de los servicios que la comunidad requiere, es un aspecto fundamental en la prestación de servicios públicos de calidad, esta sincronización es más que una simple estadística; representa el compromiso de la entidad, ya que, cuando el puntaje obtenido coincide con las expectativas, es un testimonio del esfuerzo y la dedicación de los profesionales involucrados en la provisión de servicios públicos. Refleja una comprensión profunda de las necesidades y deseos de la comunidad, y la capacidad de traducir esas necesidades en acciones concretas, este logro demuestra que se están cumpliendo los objetivos establecidos y que se está entregando un valor real a los ciudadanos.

Tabla 14

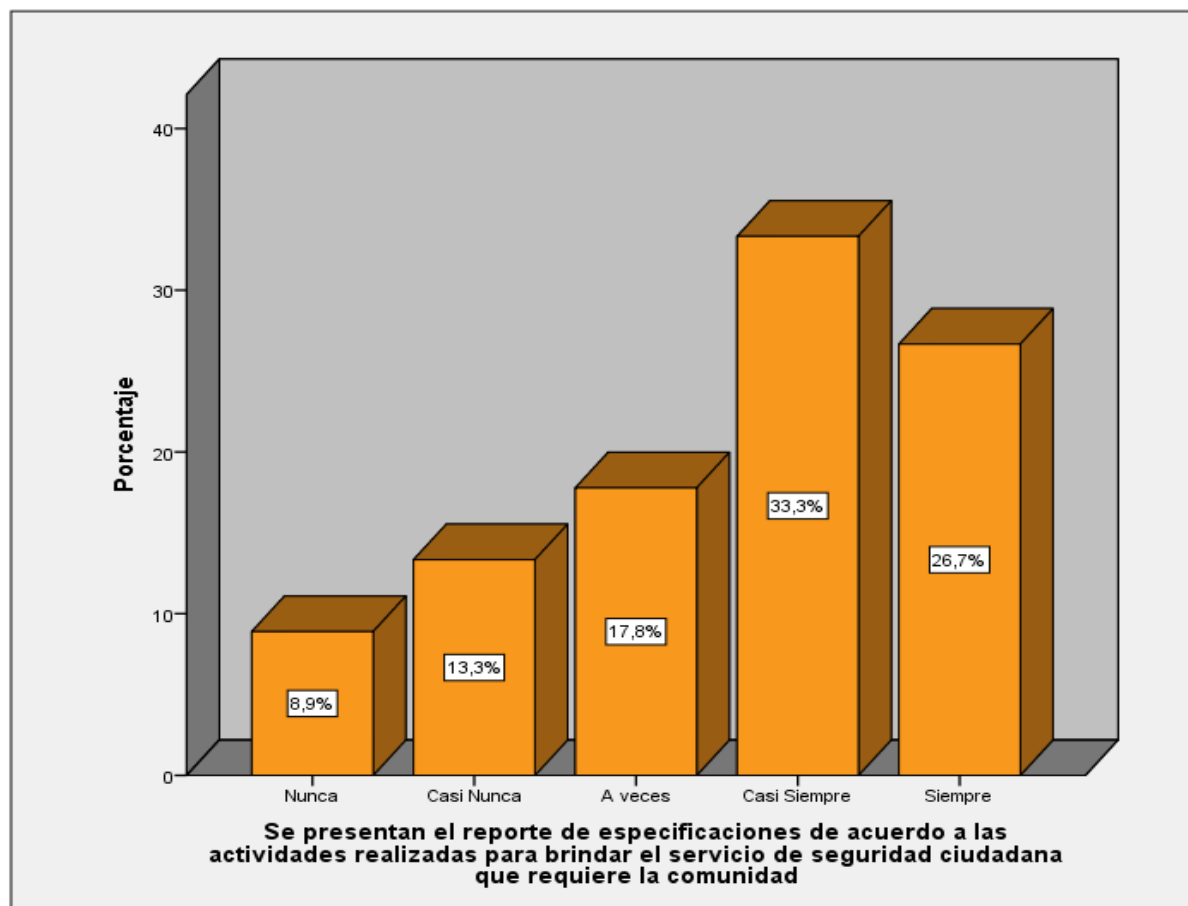
Actividades de servicio de seguridad ciudadana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,9	8,9	8,9
Casi Nunca	6	13,3	13,3	22,2
A veces	8	17,8	17,8	40,0
Casi Siempre	15	33,3	33,3	73,3
Siempre	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 13

Actividades de servicio de seguridad ciudadana



Nota: Encuesta desarrollada



Según desprende de la tabla 14 en relación con: Se presentan el reporte de especificaciones de acuerdo a las actividades realizadas para brindar el servicio de seguridad ciudadana que requiere la comunidad, el 33,3% semejante a 15 colaboradores mencionan que casi siempre, el 26,7% equivalente a 12 empleados destacan que siempre, el 17,8% correspondiente a 8 gestores públicos hacen referencia que a veces, el 13,3% reflejado por 6 señalan que casi nunca, y por último el 8,9% constituido por 4 servidores públicos indican que nunca.

La afirmación de un porcentaje significativo de colaboradores menciona la presentación de reportes de especificaciones de acuerdo a las actividades realizadas para brindar el servicio de seguridad ciudadana es un indicio positivo de una gestión de seguridad orientada a la transparencia y la mejora continua, esto es fundamental para mantener la confianza de la comunidad en las autoridades de seguridad y garantizar que se cumplan las necesidades de seguridad de la población de manera efectiva y responsable.

La presentación de reportes de especificaciones relacionados con las actividades llevadas a cabo para brindar el servicio de seguridad ciudadana en una municipalidad es un pilar fundamental para la transparencia y la confianza en la administración pública local, esta práctica no solo es esencial, sino que también representa un compromiso sólido con la responsabilidad y la seguridad de la comunidad a la que sirve. En una sociedad democrática, es vital que los ciudadanos estén informados sobre las acciones que se están tomando para mantener su seguridad, los reportes de especificaciones proporcionan un medio efectivo para que la comunidad conozca las estrategias, los recursos y las metas relacionadas con la seguridad pública.

Tabla 15

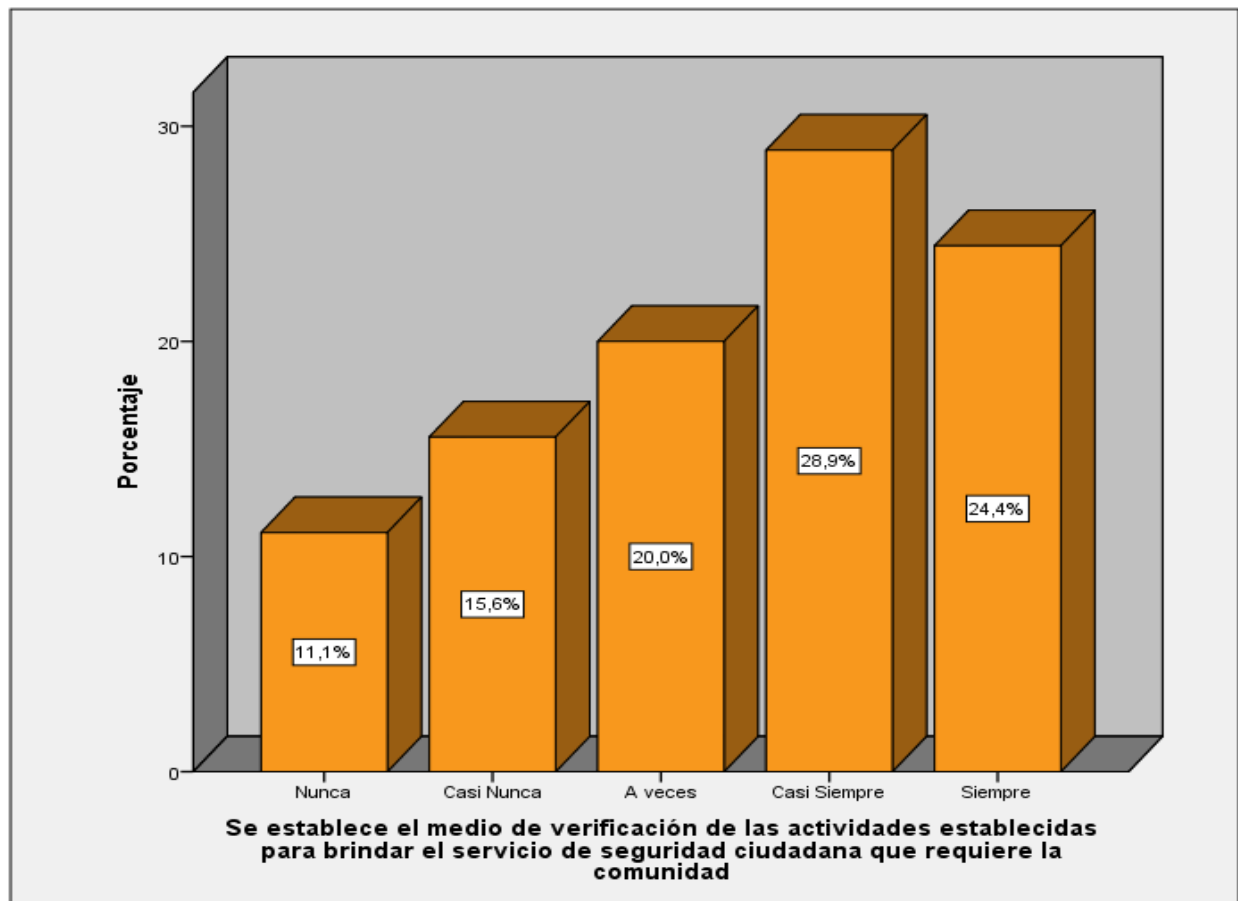
Verificación de las actividades establecidas para seguridad ciudadana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	11,1	11,1
	Casi Nunca	7	15,6	26,7
	A veces	9	20,0	46,7
	Casi Siempre	13	28,9	75,6
	Siempre	11	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 14.

Verificación de las actividades establecidas para seguridad ciudadana



Nota: Encuesta desarrollada



En lo que respecta en la tabla 15 referente a si se establece el medio de verificación de las actividades establecidas para brindar el servicio de seguridad ciudadana que requiere la comunidad, el 28,9% equivalente a 13 gestores públicos indican que casi siempre, el 24,4% semejante a 11 funcionarios mencionan que siempre, el 20,0% correspondiente a 9 agentes destacan que a veces, el 15,6% constituido por 7 empleados señalan que casi nunca, y para concluir el 11,1% reflejado por 5 servidores públicos afirman que nunca.

La afirmación de que un porcentaje significativo de gestores públicos establece un medio de verificación para las actividades de seguridad ciudadana es un indicio positivo de un compromiso con la seguridad, la transparencia y la mejora continua en la gestión pública, puesto que, es importante para garantizar que los servicios de seguridad sean efectivos y cumplan con las expectativas de la comunidad, lo que contribuye a una sociedad más segura y confiada en su gobierno local.

La decisión de establecer un medio de verificación para las actividades destinadas a brindar el servicio de seguridad ciudadana es un paso crucial hacia la construcción de una comunidad segura y responsable, esta acción demuestra un compromiso sólido con la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de la seguridad pública. Al poner en marcha un medio de verificación, se crea un sistema que no solo garantiza que las estrategias de seguridad se implementen de manera efectiva, sino que también permite a los ciudadanos estar informados y participar activamente en la supervisión de su propia seguridad, la conexión entre las autoridades y la comunidad promueve la confianza y fortalece la colaboración en la prevención y resolución de problemas de seguridad.

Tabla 16

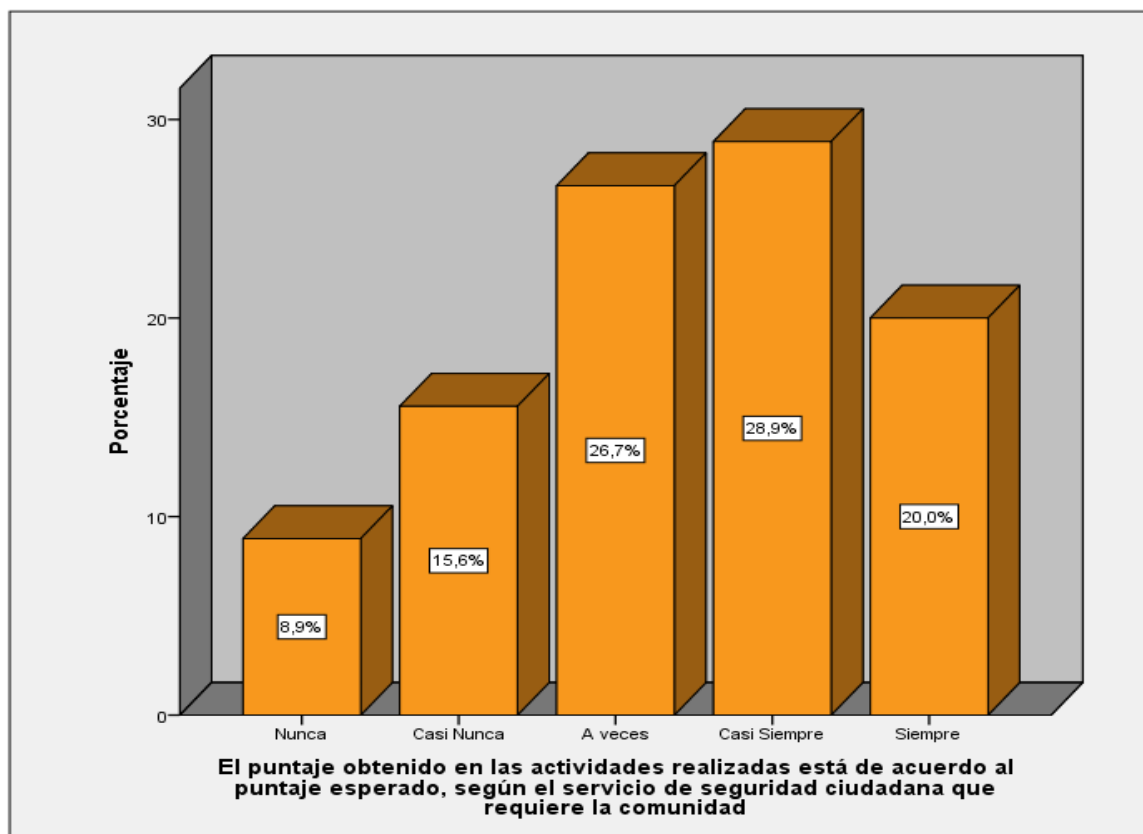
Efectividad de servicio de seguridad ciudadana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,9	8,9
	Casi Nunca	7	15,6	24,4
	A veces	12	26,7	51,1
	Casi Siempre	13	28,9	80,0
	Siempre	9	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 15

Efectividad de servicio de seguridad ciudadana



Nota: Encuesta desarrollada



Referente a la tabla 15 sobre el puntaje obtenido en las actividades realizadas está de acuerdo al puntaje esperado, según el servicio de seguridad ciudadana que requiere la comunidad, el 28,9% equivalente a 13 empleados señalan que casi siempre, el 26,7% constituido por 12 funcionarios destacan que a veces, el 20,0% semejante a 9 gestores públicos indican que siempre, el 15,6% correspondiente a 7 servidores públicos considera que casi nunca, y finalmente que el 8,9% representando a 4 agentes aseveran que nunca.

Esta afirmación destaca que un porcentaje significativo de los empleados encargados de la seguridad ciudadana están logrando alinear las acciones y actividades con los estándares de calidad y los puntajes esperados, lo cual es fundamental para garantizar que los servicios de seguridad cumplan con las expectativas de la comunidad y sean efectivos en la protección de sus vidas y propiedades.

Cuando el puntaje obtenido en las actividades de seguridad ciudadana coincide con las expectativas de la comunidad, se establece un sólido vínculo de confianza entre los ciudadanos y las autoridades encargadas de su protección, esta alineación no solo refleja la efectividad de las acciones emprendidas, sino que también demuestra un compromiso real con la satisfacción y la seguridad de la población. En un mundo donde la seguridad es esencial para una vida plena y tranquila, esta concordancia es un recordatorio poderoso de que el bienestar de la comunidad es la prioridad principal. Además, abre la puerta a un diálogo abierto y constructivo entre la población y las autoridades, lo que fortalece aún más la cooperación en la búsqueda de un entorno más seguro y protegido para todos.

Tabla 17

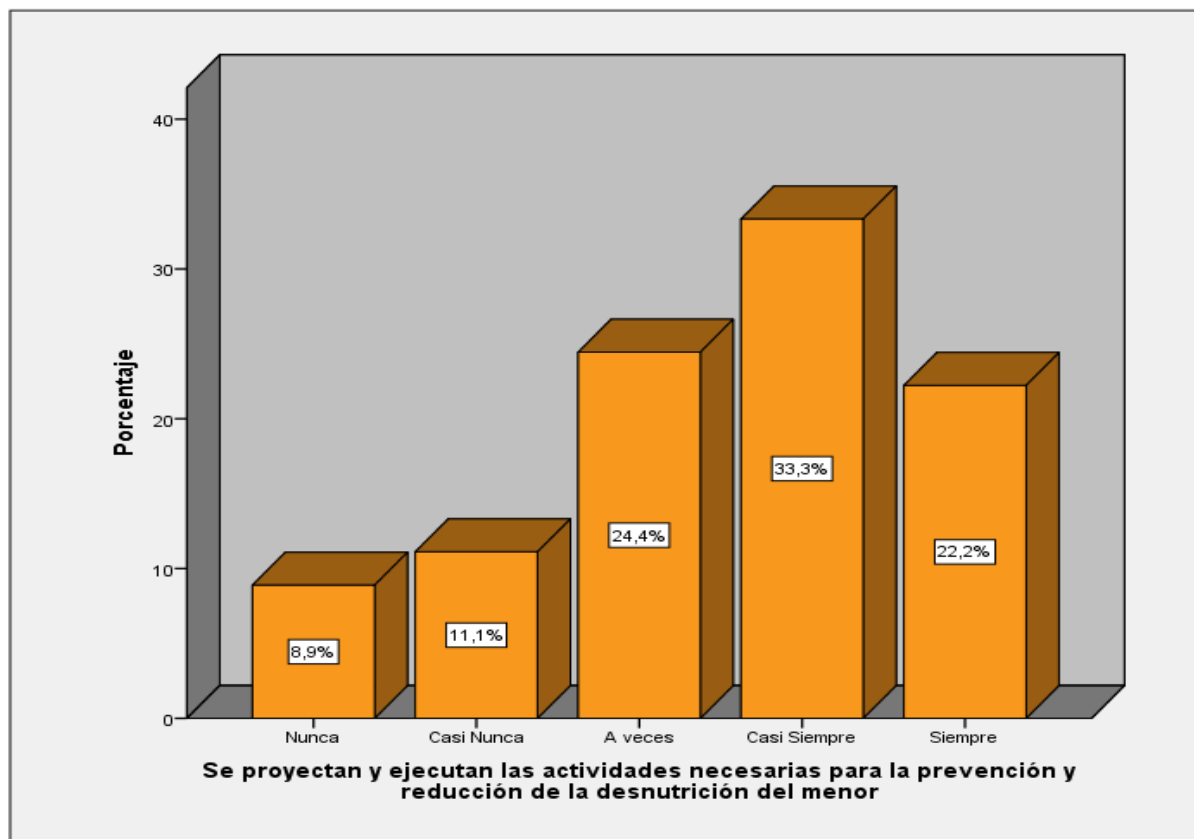
Actividades necesarias para la prevención y reducción de la desnutrición del menor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,9	8,9
	Casi Nunca	5	11,1	20,0
	A veces	11	24,4	44,4
	Casi Siempre	15	33,3	77,8
	Siempre	10	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 16

Actividades necesarias para la prevención y reducción de la desnutrición del menor



Nota: Encuesta desarrollada



De acuerdo a la tabla 17 sobre si se proyectan y ejecutan las actividades necesarias para la prevención y reducción de la desnutrición del menor, el 33,3% equivalente a 15 funcionarios mencionan que casi siempre, el 24,4% correspondiente a 11 empleados aseveran que a veces, el 22,2% semejante a 10 servidores públicos destacan que siempre, el 11,1% constituido por 5 agentes señalan que casi nunca, y para terminar el 8,9% reflejado por 4 gestores públicos precisan que nunca.

La afirmación de que un porcentaje significativo de funcionarios se dedica a proyectar y ejecutar actividades para prevenir y reducir la desnutrición infantil es un indicio positivo de un enfoque centrado en la salud y el bienestar de los niños y de la comunidad en general, esta acción es esencial para garantizar que los niños crezcan con las oportunidades y el apoyo necesarios para prosperar y contribuir al futuro de la sociedad.

La proyección y ejecución de actividades destinadas a prevenir y reducir la desnutrición infantil por parte de la municipalidad es un acto de responsabilidad y empatía hacia las generaciones futuras, ya que cuando una entidad local asume este compromiso, demuestra que la salud y el bienestar de los niños son una prioridad indiscutible. La lucha contra la desnutrición infantil es fundamental, puesto que tiene un impacto directo en el desarrollo físico y cognitivo de los niños, así como en su futuro, al llevar a cabo estas actividades de manera efectiva, no solo se protege la salud de los más jóvenes, sino que también se sientan las bases para una comunidad más saludable, educada y próspera en el largo plazo, este enfoque refleja un gobierno local sensible a las necesidades de sus ciudadanos más vulnerables y comprometido con la construcción de un futuro más saludable y equitativo para todos.

Tabla 18

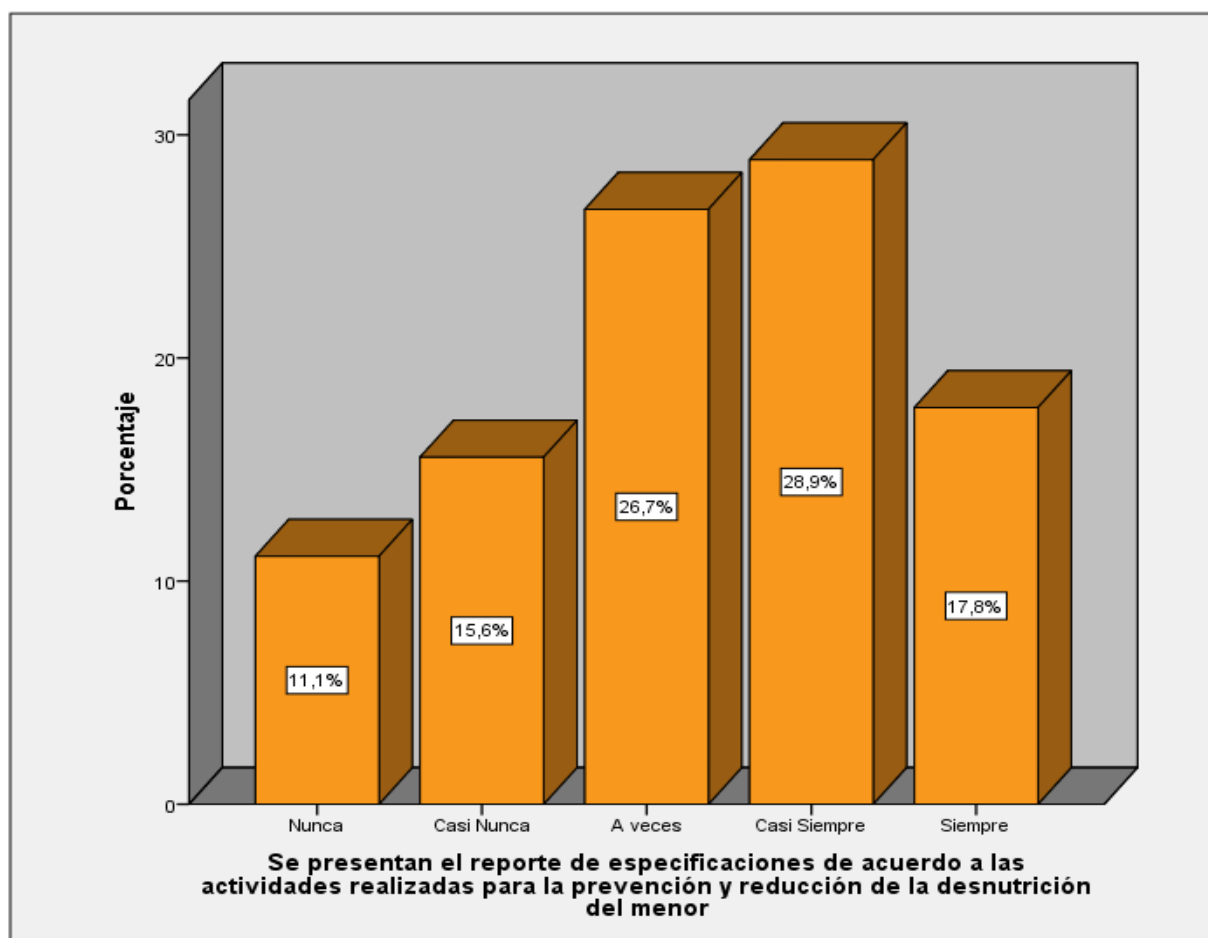
Efectividad de actividades realizadas para la prevención

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	11,1	11,1	11,1
Casi Nunca	7	15,6	15,6	26,7
A veces	12	26,7	26,7	53,3
Casi Siempre	13	28,9	28,9	82,2
Siempre	8	17,8	17,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 17

Efectividad de actividades realizadas para la prevención



Nota: Encuesta desarrollada



En referencia a la tabla 18 sobre si se presentan el reporte de especificaciones de acuerdo a las actividades realizadas para la prevención y reducción de la desnutrición del menor, el 28,9% equivalente a 13 funcionarios indican que casi siempre, el 26,7% correspondiente a 12 gestores públicos aseveran que a veces, el 17,8% constituido por 8 agentes hacen referencia que siempre, el 15,6% semejante a 7 aseguran que casi nunca, y finalmente el 11,1% reflejado por 5 servidores públicos indican que nunca.

13 empleados indican que casi siempre se presentan informes detallados de especificaciones en relación a las actividades realizadas para prevenir y reducir la desnutrición infantil es una señal positiva de un compromiso serio y transparente en la lucha contra este problema crítico.

La presentación de informes detallados sobre las actividades destinadas a prevenir y reducir la desnutrición infantil por parte de la municipalidad es un testimonio claro de un enfoque responsable y comprometido en la protección de los niños y el bienestar de la comunidad, esta acción no solo demuestra transparencia en la gestión pública, sino también una rendición de cuentas genuina hacia los ciudadanos. Al poner a disposición de la comunidad informes detallados, se establece un puente de confianza entre las autoridades locales y los ciudadanos, lo que fomenta la participación activa y la colaboración en la lucha contra la desnutrición infantil. Además, estos informes proporcionan una base sólida para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y para tomar decisiones basadas en evidencia en la búsqueda de un futuro más saludable y próspero para los niños y la comunidad en su conjunto.

Tabla 19

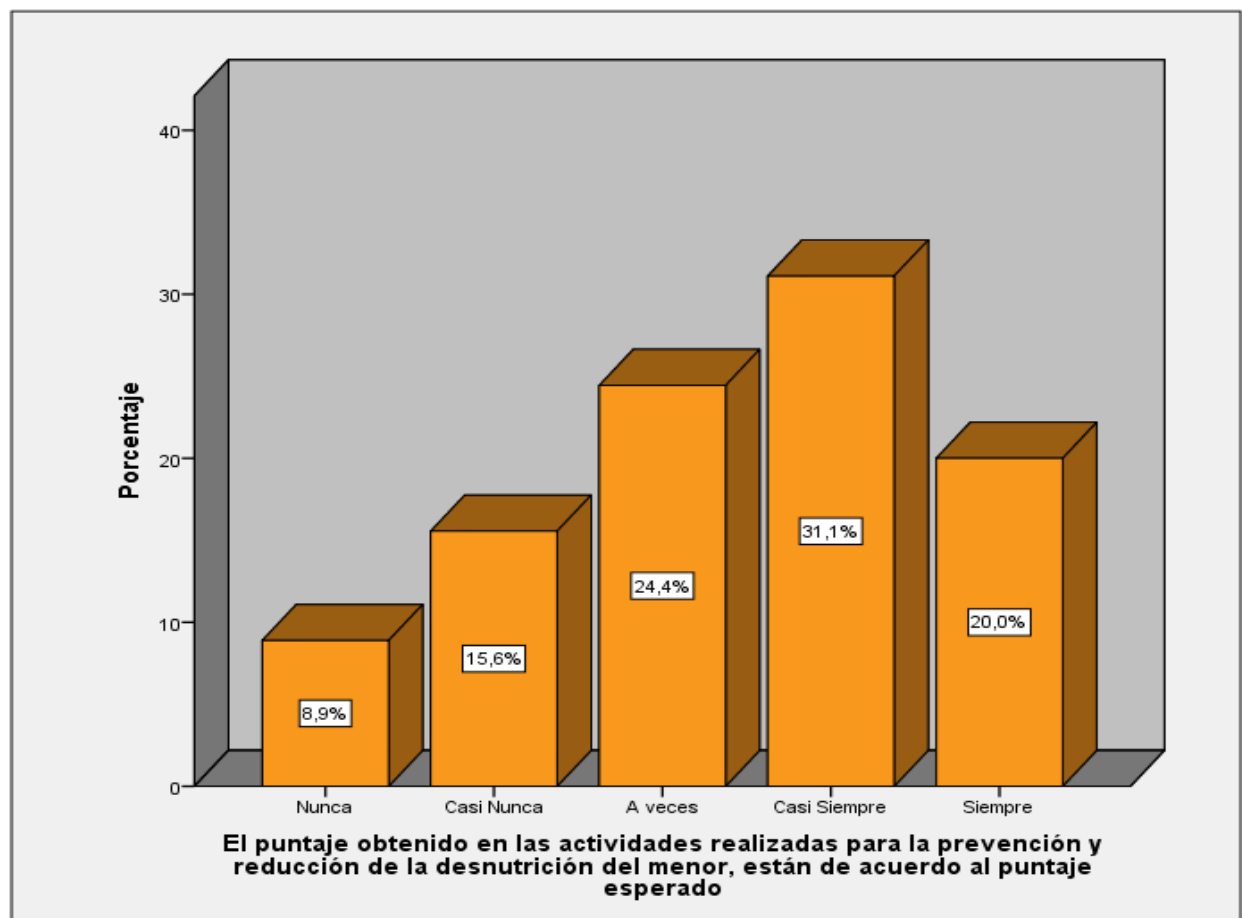
Reporte de especificaciones de reducción de la desnutrición

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,9	8,9	8,9
Casi Nunca	7	15,6	15,6	24,4
A veces	11	24,4	24,4	48,9
Casi Siempre	14	31,1	31,1	80,0
Siempre	9	20,0	20,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Nota: Encuesta desarrollada

Figura 18

Reporte de especificaciones de reducción de la desnutrición



Nota: Encuesta desarrollada



Referente a la tabla 19 sobre el puntaje obtenido en las actividades realizadas para la prevención y reducción de la desnutrición del menor, están de acuerdo al puntaje esperado, el 31,1% semejante a 14 servidores públicos aseveran que casi siempre, el 24,4% equivalente a 11 agentes indican que a veces, el 20,0% correspondiente a 9 gestores públicos aluden que siempre, el 15,6% constituido por 7 funcionarios menciona que casi nunca, y para terminar el 8,9% representando a 4 empleados consideran que nunca.

La afirmación de que un porcentaje significativo de servidores públicos asevera obtener resultados satisfactorios en las actividades de prevención y reducción de la desnutrición infantil es un indicio alentador de un compromiso real con la salud de los niños y la comunidad, esta acción es esencial para garantizar que los esfuerzos en la lucha contra la desnutrición sean efectivos y beneficien a aquellos que más lo necesitan.

La coincidencia entre el puntaje obtenido en las actividades de prevención y reducción de la desnutrición infantil y el puntaje esperado es un reflejo del compromiso de la municipalidad hacia la salud y el bienestar de los niños, esta concordancia no solo indica eficiencia en la implementación de estrategias, sino también un enfoque basado en la evidencia para abordar un problema crítico de salud pública, ya que cuando las acciones producen resultados alineados con las expectativas, se establece una base sólida para la confianza de la comunidad en la capacidad de la municipalidad para proteger a sus ciudadanos más jóvenes. Además, esta coherencia es un indicador de una gestión responsable y orientada a la mejora continua, lo que significa que la lucha contra la desnutrición infantil está evolucionando constantemente para abordar de manera efectiva las necesidades cambiantes de la comunidad.

Tabla 20*Correlaciones Hipótesis general*

		Cultura organizacional	Cumplimiento de metas
R. de Pearson	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación de 1,000	,896**
		Sig. (bilateral) .	,000
		N 45	45
	Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación de ,896**	1,000
	Sig. (bilateral) ,000	.	
	N 45	45	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi:

La cultura organizacional incide de manera directa significativa con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

H0:

La cultura organizacional no incide en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre cultura organizacional y cumplimiento de metas y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de R. de Pearson (0,896) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 21*Correlaciones Hipótesis específica 1*

		Comunicación	Cumplimiento de metas
Rho de Pearson	Comunicación	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,891**
		Sig. (bilateral)	. ,000
	N	45	45
	Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	de ,891** 1,000
Sig. (bilateral)		,000 .	
N	45	45	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi: Hipótesis.

La comunicación se relaciona de manera directa significativa con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

H0: Hipótesis negada.

La comunicación no se relaciona en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre comunicación y cumplimiento de metas, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de R. de Pearson (0,891) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.



Tabla 22

Correlaciones Hipótesis específica 2

		Valores organizacionales	Cumplimiento de metas
Rho de Pearson	Valores organizacionales	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,897**
		N	,000
		45	45
Pearson	Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	de ,897**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi:

Los valores organizacionales se relacionan de manera directa significativa con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

H0:

Los valores organizacionales no se relacionan en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre valores organizacionales y cumplimiento de metas, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de R. de Pearson (0,897) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.



Tabla 23

Correlaciones Hipótesis específica 3

		Normas organizacionales	de	Cumplimiento de metas
R. de Pearson	Normas organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi:

Las normas organizacionales se relacionan de manera directa significativa con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

H0:

Las normas organizacionales no se relacionan de manera directa significativa con el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre normas organizacionales y cumplimiento de metas, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de R. de Pearson (0,893) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.



4.3. Discusión

Para la presente investigación se planteó establecer la incidencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, donde de acuerdo a los resultados se ha demostrado que la cultura organizacional incide en el cumplimiento de metas, señalando que la comunicación, los valores organizacionales y las normas organizacionales tiene una relación positiva significativa con el cumplimiento de metas, puesto que a mayor comunicación valores y normas organizacionales se tiene mayor cumplimiento de metas. Afirmación con la cual coincide Durand (2022) señalando que la cultura organizacional tiene mucho que ver con el personal administrativo en el Municipio. Sumado a ello Chacón (2019) indican que la estabilidad laboral está relacionada con la cultura organizacional.

De acuerdo al objetivo específico 1 planteado, determinar la incidencia de la comunicación en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, se ha encontrado que existe una relación positiva entre comunicación y cumplimiento de metas, pues la comunicación conlleva al cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad. A ello se suma Cubas (2022) en su investigación señalando que la ejecución presupuestaria está fuertemente relacionada positivamente con la gobernanza municipal y que los funcionarios municipales son más conscientes de la administración efectiva.

De acuerdo al objetivo específico 2, determinar la incidencia de los valores organizacionales en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la



Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, se logró encontrar según los resultados que los valores organizacionales tienen una relación positiva con el cumplimiento de metas, puesto que a mayor práctica de valores organizacionales conlleva al cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad. Ello coincide con la investigación de Apaza (2020) señalando que la cultura organizacional influye en la eficiencia y efectividad del gasto público en la comunidad. De la misma forma Loayza (2018) en su estudio indicó que los valores, normas, identidad y comunicación, son fundamentales en la satisfacción laboral de los trabajadores para un adecuado cumplimiento de metas.

De acuerdo al objetivo específico 3, determinar la incidencia de las normas organizacionales inciden en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, se llegó a determinar que las normas organizacionales tienen una relación positiva con el cumplimiento de metas, puesto que a mayor práctica de las normas organizacionales conlleva al cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad. De igual manera Cabezudo (2018) señala que la gestión de la cultura de valor de una organización tiene un impacto positivo significativo en el desempeño laboral. De igual manera Quispe (2019) resalta que las normas organizacionales y el liderazgo influyen en la cultura organizacional.

De esta manera la investigación subraya la importancia de la cultura organizacional, la comunicación efectiva, los valores y las normas organizacionales en el cumplimiento de metas dentro de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca durante el año 2022. Estos hallazgos



ofrecen información valiosa para mejorar la gestión y el rendimiento en el ámbito municipal.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- La cultura organizacional incide significativamente en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, el cual se determinó por la Correlación de R. de Pearson (0,896) siendo positiva con un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. De manera que, se concluye que la comunicación, valores organizacionales y las normas organizacionales tiene una relación positiva significativa con el cumplimiento de metas, puesto que a mayor comunicación valores y normas organizacionales se tiene mayor cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad.

SEGUNDA.- La comunicación incide significativamente en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, el cual se determinó por la Correlación de R. de Pearson (0,891) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Por tanto, se concluye que la comunicación tiene una relación positiva con el cumplimiento de metas, puesto que la comunicación conlleva al cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad.

TERCERA.- Los valores organizacionales inciden significativamente en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, el cual se determinó por la Correlación de R. de Pearson (0,897) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Por tanto, se concluye que los valores organizacionales tienen una relación positiva con el



cumplimiento de metas, puesto que a mayor práctica de valores organizacionales conlleva al cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad.

CUARTA.- Las normas organizacionales inciden significativamente en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, el cual se determinó por la Correlación de R. de Pearson (0,893) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Por tanto, se concluye que las normas organizacionales tienen una relación positiva con el cumplimiento de metas, puesto que a mayor práctica de las normas organizacionales conlleva al cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad.



SUGERENCIAS

PRIMERA.- Al alcalde de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca seguir promoviendo una comunicación interna efectiva y abierta entre los funcionarios y el liderazgo. Esto ayudará a mejorar la comprensión de la cultura organizacional ya alinear a todos los miembros hacia el logro de metas comunes.

SEGUNDA.- A los directivos realizar una evaluación exhaustiva de la cultura organizacional actual para identificar sus fortalezas y debilidades en cada uno de los áreas. A partir de esta evaluación, se deben tomar medidas para adaptar la cultura a las necesidades de la organización y su personal, enfocándose en el cumplimiento de metas.

TERCERA.- A los jefes de cada área fomentar un liderazgo transformador que promueva una visión compartida y motive a los funcionarios a comprometerse con el logro de metas. Los líderes deben ser ejemplos de la cultura organizacional que se busca promover.

CUARTA.- A los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca realizar sus labores de manera colaborativa, manteniendo una comunicación constante y una relación de confianza entre ellos. Asimismo, se espera que cada miembro del equipo se enfoque en sus responsabilidades y entregue un desempeño laboral sobresaliente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, J. (2020). *La cultura organizacional y su relación con la eficiencia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, 2019 - 2020* [Tesis de maestría, Escuela de Postgrado San Francisco Xavier]. [http://repositorio.sfx.edu.pe/bitstream/handle/SFX/65/Apaza Mamani%2C Javier Alfredo_SXF.pdf?sequence=3](http://repositorio.sfx.edu.pe/bitstream/handle/SFX/65/Apaza_Mamani%2C_Javier_Alfredo_SXF.pdf?sequence=3)
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1108>
- Cabezudo, G. (2018). *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de las Américas]. [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS DE MAESTRIA_MCABEZUDO_17122018.pdf?sequence=1](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS_DE_MAESTRIA_MCABEZUDO_17122018.pdf?sequence=1)
- Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8968>
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/20605>
- Carbajal, E. (2018). *La prestación de servicios a la comunidad: un modelo de implementación* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].



<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13400>

- Castro, B., Reis, M., Pena, L., & Ribeiro, M. (2017). Valores. Una revisión de la literatura. *Mediaciones Sociales*, 16, 211–219. <http://dx.doi.org/10.5209/MESO.58117>
- Catunta, S. (2017). *La cultura organizacional y su incidencia en el logro de objetivos y metas institucionales del Archivo Regional de Puno, período 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20069>
- Chacón, Y. (2019). *Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Dirección de Gestión de Recursos Educativos 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27329/Chacón_QYA.pdf?sequence=4
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200010>
- Cubas, R. (2022). *Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9427>
- Durand, O. (2021). *Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84007>
- Garay, E. (2020). *Estrategias de seguridad ciudadana y la percepción de riesgo en el Distrito de San Vicente – Cañete, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50334>



- Giraldo, J. (2020). *Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del Sector Público Colombiano* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78287>
- González, J. (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas: evidencia en el municipio de Pereira* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57678>
- Higuita, D. (2013). *Los hábitos en los trabajadores generados por la gestión cultural y su incidencia en la cultura organizacional. Un estudio en Procesos y Diseños Energéticos S.A.* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52433>
- Landeo, J. (2017). *El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16997/Landeo_MJA.pdf?sequence=1
- Loayza, M. (2018). *Cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1643>
- Maquera, N. (2017). *Cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Proyecto Especial Binacional lago Titicaca (PELT) Puno - 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2116>



- Martínez, J. (2020). *La cultura organizacional y su incidencia a satisfacción laboral en las instituciones municipales de la provincia de Chucuito Juli, Yunguyo y Collao llave periodo 2017-2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19711>
- Meléndez, A. (2022). *Socialización e interacción social grupal de los niños de la institución educativa inicial Niño Divino, los Pinos-Santa María, 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7075>
- Ñañez, S. (2021). *Cultura organizacional y su relación con la calidad de servicio en el Centro Cultural de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16676>
- Navarro, L. (2020). *Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Suyo, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61635/Navarro_LAE-SD.pdf?sequence=1
- Navarro, R. (2018). *las metas son objetivos específicos y medibles que una persona, equipo u organización se propone alcanzar en un período determinado. Estas metas representan los resultados concretos que se aspira lograr y sirven como puntos de referencia para medir el pro* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13835>
- Olivera, J., Cordova, F., & Alba, N. (2018). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04 – Comas, Lima, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].



<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3748>

Quispe, E. (2019). *Factores Organizacionales, Personales y Laborales que influyen en la Cultura Organizacional del Personal de Salud que Labora en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa 2017* [Tesis de maestría, Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez]. Factores Organizacionales, Personales y Laborales que influyen en la Cultura Organizacional del Personal de Salud que Labora en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa 2017

Revilla, E. (2013). *Los valores organizacionales: el caso de un instituto pedagógico público de Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/4624%0A>

Tafur, J. (2019). *Cumplimiento de metas y compromiso organizacional en una entidad bancaria. Puente Piedra, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36138>



ANEXOS



ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Técnicas
¿De qué manera incide la cultura organizacional en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?	Establecer la incidencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.	Hi. La cultura organizacional incide de manera directa significativa en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. Ho. La cultura organizacional no incide en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.	Variables dependientes (Yi): Cumplimiento de metas Variables independientes (xi): Cultura organizacional	Enfoque: Cuantitativo Método: -Deductivo Diseño: -No experimental Tipo de investigación: -Transeccional - correlacional	- Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario precodificado
Problema específico	Objetivo Específico	Hipótesis específicas			
¿De qué manera la comunicación incide en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?	Determinar la incidencia de la comunicación en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	La comunicación incide de manera directa significativa en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022			
¿De qué manera los valores organizacionales inciden en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?	Determinar la incidencia de los valores organizacionales en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	Los valores organizacionales de manera directa significativa en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022			
¿De qué manera las normas organizacionales inciden en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?	Determinar la incidencia de las normas organizacionales en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	Las normas organizacionales de manera directa significativa en el cumplimiento de metas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022			



**ANEXO 02
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

ESCALA

- 5. Siempre
- 4. Casi Siempre
- 3. A veces
- 2. Casi Nunca
- 1. Nunca

CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	COMUNICACION					
1	¿Considera usted que, en la entidad, se utilizan adecuadamente los canales de comunicación como correos, memorándums, etc.?					
2	¿Considera usted que existe una comunicación adecuada, entre el empleado y su jefe inmediato?					
3	¿Cree usted que la comunicación de los directivos hacia los empleados de la entidad es fluida?					
	VALORES ORGANIZACIONALES					
4	¿Considera usted que cumple los horarios de entrada y salida establecidos por la entidad?					
5	¿Considera usted que lo más importante en la entidad es el cumplimiento de metas?					
6	¿Considera usted las tareas encomendadas por la entidad se realizan dentro de los plazos establecidos?					



	NORMAS ORGANIZACIONALES					
7	¿Piensa usted que la entidad resuelve sus procedimientos en base a manuales?					
8	¿Considera usted que la entidad aplica correctamente su reglamento interno?					
9	¿Considera usted que la entidad resuelve su problemática de acuerdo a las directivas vigentes?					

CUMPLIMIENTO DE METAS

N°	DIMENSIONES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	SERVICIO A LA COMUNIDAD					
1	¿Se programan las actividades necesarias para poder cumplir con los servicios que requiere la comunidad?					
2	¿Se establece el medio de verificación de las actividades establecidas para los servicios requeridos por la comunidad?					
3	¿El puntaje obtenido en las actividades realizadas están de acuerdo al puntaje esperado, según los servicios que la comunidad requiere?					
	SEGURIDAD CIUDADANA					
4	¿Se presentan el reporte de especificaciones de acuerdo a las actividades realizadas para brindar el servicio de seguridad ciudadana que requiere la comunidad?					



5	¿Se establece el medio de verificación de las actividades establecidas para brindar el servicio de seguridad ciudadana que requiere la comunidad?					
6	¿El puntaje obtenido en las actividades realizadas están de acuerdo al puntaje esperado, según el servicio de seguridad ciudadana que requiere la comunidad?					
	SALUD (desnutrición)					
7	¿Se proyectan y ejecutan las actividades necesarias para la prevención y reducción de la desnutrición del menor ?					
8	¿Se presentan el reporte de especificaciones de acuerdo a las actividades realizadas para la prevención y reducción de la desnutrición del menor?					
9	¿El puntaje obtenido en las actividades realizadas para la prevención y reducción de la desnutrición del menor, están de acuerdo al puntaje esperado?					



Validación de instrumento opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO:

1. Apellidos y Nombres: *Tipula Ticona Sonia Yaneth*
2. Cargo e institución donde labora: *Docente*
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Trabajo de Investigación - tesis*
4. Autor del instrumento:

II. PUNTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1.- CLARIDAD	Esta Formulado con lenguaje apropiado			X		
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en base a la realidad local			X		
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia			X		
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6.- INTENCIONALIDAD	adecuado para la mejora de las unidades de estudio			X		
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos			X		
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9.- METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito del diagnostico			X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD: *ciertamente el instrumento que hizo alcance para su revisión contiene aplicación para el trabajo en ejecución*

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

..... *60*

Lugar y Fecha: *Juliana 25 / 07 / 2024*

.....
 Mgr. *Sonia Yaneth Tipula Ticona*
 F. del Experto
 DNI N°: *40093088* Cel.: *950829455*



Validación de instrumento opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO:

1. Apellidos y Nombres: Mamani Mamani Jesús
2. Cargo e institución donde labora: Docente
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Trabajo de investigación-tesis
4. Autor del instrumento:


II. PUNTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1.- CLARIDAD	Esta Formulado con lenguaje apropiado			X		
2.- OBJETIVIDAD	Esta expresado en base a la realidad local			X		
3.- ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia			X		
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6.- INTENCIONALIDAD	adecuado para la mejora de las unidades de estudio			X		
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos			X		
8.- COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9.- METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito del diagnostico			X		

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Ciertamente el instrumento que hizo alcance para la revisión puede ser aplicado para su ejecución

IV. PROMEDIO DE VALORACION:60.....%

Lugar y Fecha: Tupiza 30/04/2024


 Dr. Jesús Mamani Mamani
 Profesor Asociado
 DNI N° 02925093 MAT 419 Cel.: 985858536



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: -10-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LICET LUZMERY PARICAHUA FLORES

Dirección: JR. SAN JORGE 290

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 4663795

Teléfono: 937166901 email: Paricahuafloreslicet1@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URUIOLA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): CULTURA ORGANIZACIONAL, CUMPLIMIENTO DE METAS, COMUNICACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, talos como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

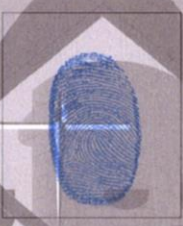
La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: Política FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL

Firma de Autor



huella digital

DE OCTUBRE DEL 2024

Fecha

