



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN ROMÁN – JULIACA 2022**

TESIS PRESENTADA POR
Bach. ADELAYDA ROSALIA QUISPE MAMANI

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

**INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
SAN ROMÁN – JULIACA 2022**

TESIS PRESENTADA POR

Bach. ADELAYDA ROSALIA QUISPE MAMANI

**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: Contabilidad económica – P15



RESOLUCIÓN N° 587-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 17 de setiembre del 2024

VISTOS: El Expediente N° - 012341 presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA EN 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 8° 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 consideraciones que contiene el artículo 28° 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 **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, sorteo de jurado de la Tesis titulada **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA EN 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. EL RAIN 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	10:00 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, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

DISTRIBUCIÓN

- Jurado: (1)
- Interesados: (1)
- Archivo: (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

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



RESOLUCIÓN N° 410-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 03 de setiembre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-11615 de fecha 28 de agosto del 2024, del **Bach. QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, quien solicita cambio de jurado del borrador de tesis conducente a optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**.

CONSIDERANDO:

Que, según RESOLUCIÓN N°747-2023-D-FCCF-UANCV-J, se aprueba el borrador de Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA 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	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
2do. Miembro	: CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
Asesor	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Que, viendo la solicitud de cambio de jurado de tesis del presidente y segundo miembro, solicitado por la 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 Y SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO DE BORRADOR DE TESIS, designado a él(a) egresado (a) **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, para la revisión del borrador de tesis titulado: **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA 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)

Director de la Oficina de Investigación FCCF



RESOLUCIÓN N° 208- 2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 09 de abril del 2024

VISTOS: el Oficio N° 035-2024 emitido por la dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad Ciencias Contables y Financieras sobre el **Expediente N° 2627**, presentado por (el)(la) Bachiller: **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, quien solicita realizar el cambio de asesor del borrador de tesis conducente a optar el Título de **CONTADOR PÚBLICO**

CONSIDERANDO:

Que, según RESOLUCIÓN N° 747-2023-D-FCCF-UANCV-J, se aprueba el borrador de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA 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 : Dra. BERTHA BEJAR PARRA
2do Miembro : CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
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) **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, para la revisión del borrador de tesis titulado **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA 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 : Dra. BERTHA BEJAR PARRA
2do Miembro : CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI
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

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



RESOLUCIÓN N° 747 - 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° 13703** presentado por el (la) (s) Bachiller (res): **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, quien(es) solicitan revisión de borrador de Tesis titulado: **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA 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: **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA 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: INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, presentado por el (la) (s) Bachiller (res): **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, el mismo que está conformado por los docentes:

Presidente : Dr. MARTIN LEON CALA
1er Miembro : Dra. BERTHA BEJAR PARRA
2do Miembro : CPCC. NHELIO NATALIO ONOFRE MAMANI

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: Mgtr. 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.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

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



RESOLUCIÓN N° 414-2023- 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-05283** presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**; quien solicita la aprobación del Proyecto de Tesis Titulado: **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA 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: **INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022**, presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE MAMANI ADELAYDA ROSALIA**, 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



INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
7	vbn.aau.dk Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ADELAYDA ROSALIA QUISPE MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76081487
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-4386-6556
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	Abril 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 VELAZQUEZ"

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



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ADELAYDA ROSALIA QUISPE MAMANI, identificado con DNI Nro. 76081487 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2022

Asesorado por: DR. CARLOS ADOLFO LUSAN URVIOLA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca _____ de OCTUBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis queridos padres, Tito Quispe y Brígida Mamani, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por su apoyo incondicional, lo cual me han ayudado a seguir adelante en los momentos más difíciles, por el amor que me han brindado y por el apoyo moral que me han dado para la culminación de mi tesis.

Mis hermanos: A mi hermana Martha que me ha apoyado a lo largo de mis estudios, motivándome a seguir adelante y culminar mi tesis, Jhordy a su corta edad, fue una motivación más para terminar mis estudios y culminar mi tesis.

A mis compañeros y amigos presentes y pasados con los cuales compartimos conocimientos alegrías y tristezas a lo largo de estos 5 años de estudios, estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.



AGRADECIMIENTO

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

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

Agradezco a la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, facultad de ciencias contables y financieras por haberme abierto las puertas de su prestigiosa y respetable institución.

A mi asesor Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA por el asesoramiento en la elaboración de mi tesis.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... i

ÍNDICE GENERALiii

ÍNDICE DE TABLAS vi

ÍNDICE DE FIGURASviii

RESUMEN..... ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN xi

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 5

1.6. Variables 5

1.7. Operacionalización de variables 6



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio..... 7

 2.1.1. A nivel internacional..... 7

 2.1.2. A nivel nacional..... 10

 2.1.3. A nivel local..... 14

2.2. Marco teórico..... 18

 2.2.1. Comportamiento Organizacional 18

 2.2.2. Gestión del área de tesorería 22

2.3. Marco conceptual 23

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación 27

3.2. Descripción del ámbito de investigación..... 28

3.3. Población y muestra..... 28

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos..... 29

3.5. Diseño de contrastación de hipótesis 29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados variable comportamiento organizacional 31

 4.1.1. Valores..... 31

 4.1.2. Clima laboral 38

 4.1.3. Filosofía organizacional..... 44

4.2. Resultados variable gestión del área de tesorería 50



4.2.1. Planificación.....	50
4.2.2. Organización.....	58
4.2.3. Dirección.....	66
4.2. Verificación de hipótesis	72
4.3. Discusión.....	76
CONCLUSIONES.....	78
SUGERENCIAS	80
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	82
ANEXOS.....	89



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables	6
Tabla 2.	Se labora conforme a principios y valores morales	31
Tabla 3.	Se promueve el trabajo en equipo	34
Tabla 4.	En la institución se orienta los esfuerzos al cumplimiento de metas	36
Tabla 5.	Medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional.....	38
Tabla 6.	Ambiente de cooperación mutua	40
Tabla 7.	Autonomía para la toma de decisiones relacionadas a sus funciones ..	42
Tabla 8.	El desempeño se relaciona con la misión – visión de la institución .	44
Tabla 9.	Se considera a los colaboradores internos para los cargos antes que personas externas.....	46
Tabla 10.	Desarrollo profesional del personal	48
Tabla 11.	El plan estratégico implementado en el Área de Tesorería es la apropiada para alcanzar los objetivos de la Municipalidad	50
Tabla 12.	La misión de la Municipalidad está bien definida	52
Tabla 13.	Personal del Área está comprometido con la misión de la entidad..	54
Tabla 14.	La visión de la entidad está bien definida.....	56
Tabla 15.	Los órganos de línea apoyan objetivos y metas.....	58
Tabla 16.	Los órganos de línea brindan información fluida y oportuna.....	60
Tabla 17.	El manual de organización y funciones está actualizado	62
Tabla 18.	Las dependencias administrativas apoyan a la gestión del Área de Tesorería	64
Tabla 19.	Se lleva a cabo los planes establecidos por el Área de Tesorería...	66
Tabla 20.	Comunicación fluida entre la Alta dirección y el Área de Tesorería .	68



Tabla 21. El responsable monitorea el desempeño del personal a su cargo...	70
Tabla 22 Correlaciones objetivo específico 1	72
Tabla 23 Correlaciones objetivo específico 2	73
Tabla 24 Correlaciones objetivo específico 3	74
Tabla 25 Correlaciones objetivo general	75



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Se labora conforme a principios y valores morales 32

Figura 2. Se promueve el trabajo en equipo 34

Figura 3. En la institución se orienta los esfuerzos al cumplimiento de metas 36

Figura 4. En la institución se brindan los medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional 38

Figura 5. Ambiente de cooperación mutua 40

Figura 6. Autonomía para la toma de decisiones relacionadas a sus funciones .. 42

Figura 7. El desempeño se relaciona con la misión – visión de la institución . 44

Figura 8. Se considera a los colaboradores internos para los cargos antes que personas externas..... 46

Figura 9. Desarrollo profesional del personal 48

Figura 10. El plan estratégico implementado en el Área de Tesorería es la apropiada para alcanzar los objetivos de la Municipalidad 50

Figura 11. La misión de la Municipalidad está bien definida 52

Figura 12. Personal del Área está comprometido con la misión de la entidad . 54

Figura 13. La visión de la entidad está bien definida..... 56

Figura 14. Los órganos de línea apoyan objetivos y metas 58

Figura 15. Los órganos de línea brindan información fluida y oportuna..... 60

Figura 16. El manual de organización y funciones está actualizado 62

Figura 17. Las dependencias administrativas apoyan a la gestión del Área de Tesorería 64

Figura 18. Se lleva a cabo los planes establecidos por el Área de Tesorería .. 66

Figura 19. Comunicación fluida entre la Alta dirección y el Área de Tesorería. 68

Figura 20 El responsable monitorea el desempeño del personal a su cargo ... 70



RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la influencia de los valores en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, el cual se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño no experimental de tipo correlacional. La muestra se encuentra constituido por 48 trabajadores y funcionarios de las oficinas de relacionadas a la gestión de tesorería. Resultados: los valores influyen de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad, el cual se determinó por la Correlación de R de Pearson (0,876) es positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Seguido del clima laboral que influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad, el cual se determinó por la prueba de R de Pearson (0,880) es positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Y la filosofía organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad, el cual se determinó por la prueba de R de Pearson (0,883) es positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Por tanto, se concluye que la filosofía organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad, el cual se determinó por la prueba de R de Pearson (0,888) es positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Es así que, el desempeño del comportamiento organizacional por medio de los valores, el clima laboral y la filosofía organizacional conllevan a una mejor gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Palabras claves: clima laboral, comportamiento organizacional, desempeño, gestión, filosofía.



ABSTRACT

The objective of the research is to determine the influence of values in the Management of the treasury area of the Provincial Municipality of San Román - Juliaca 2022, which was developed under the quantitative approach, deductive method, non-experimental design of a proof type. The sample is made up of 48 workers and officials from offices related to treasury management. Results: the values significantly influence the Management of the Municipality's treasury area, which was determined by the Pearson R Correlation (0.876) is positive and finding a significance value of 0.000, being $p < 0.05$. Followed by the work environment that significantly influences the Management of the Municipality's treasury area, which was determined by the Pearson R Correlation (0.880) is positive and finding a significance value of 0.000, being $p < 0, 05$. And the organizational philosophy significantly influences the Management of the Municipality's treasury area, which was determined by the Pearson's R proof (0.883) being positive and finding a significance value of 0.000, being $p < 0.05$. Therefore, it is concluded that the organizational philosophy significantly influences the Management of the treasury area of the Municipality, which was determined by the Pearson R proof (0.888) is positive and finding a significance value of 0.000, being $p < 0.05$. Thus, the performance of organizational behavior through values, work environment and organizational philosophy lead to better management of the treasury area of the Provincial Municipality of San Román – Juliaca 2022.

Keywords: work environment, organizational behavior, performance, management, philosophy.



INTRODUCCIÓN

La gestión eficiente de una organización abarca diversos aspectos, desde la implementación de estrategias financieras hasta la coordinación de equipos de trabajo. Uno de los componentes críticos que influye en el éxito global de una empresa es el comportamiento organizacional, que se refiere al estudio de cómo las personas interactúan y se comportan dentro del entorno laboral, en este contexto, uno de los departamentos clave en cualquier empresa es el área de tesorería, encargada de la administración de los flujos de efectivo, la gestión financiera y las decisiones relacionadas con la liquidez y los activos.

La gestión del área de tesorería va más allá de las operaciones financieras y de las estrategias monetarias, la interacción humana, las dinámicas de equipo, la comunicación efectiva y la motivación de los empleados son elementos fundamentales que influyen en el rendimiento de esta área crucial y el comportamiento organizacional desempeña un papel determinante en la optimización de los procesos internos de tesorería, así como en el logro de los objetivos financieros y en la toma de decisiones estratégicas.

En esta exploración, examinaremos cómo los principios del comportamiento organizacional impactan directa e indirectamente en la gestión del área de tesorería. Desde la forma en que los equipos colaboran en la administración de fondos hasta la influencia de la cultura organizacional en la gestión de riesgos financieros, abordamos cómo las relaciones humanas y las percepciones individuales pueden potenciar o obstaculizar el desempeño óptimo de esta área crítica, mediante el análisis de los componentes clave del comportamiento organizacional y su relación con la gestión financiera, podremos



comprender cómo el entorno laboral, la comunicación y la motivación influyen en la toma de decisiones financieras, la planificación estratégica y la capacidad de adaptación a un entorno económico en constante cambio. En última instancia, esta exploración busca demostrar que el entendimiento y la aplicación efectiva de los principios del comportamiento organizacional son esenciales para maximizar la eficiencia y el rendimiento del área de tesorería en cualquier organización.

El primer capítulo se enfoca en el proceso de configuración del problema de investigación, tanto en su dimensión general como en la específica. Posteriormente, se delimitan los objetivos que guían el estudio, tanto en su enfoque global como en los específicos. A continuación, se expone la justificación que subyace a la importancia de la investigación. Por último, se formula la hipótesis y se identifican las variables que serán abordadas en los capítulos posteriores.

El segundo capítulo se dedica a presentar los antecedentes que proporcionan el contexto necesario para comprender la investigación. Se introduce el marco teórico que ofrece el respaldo conceptual al estudio. Además, se procede a definir los términos claves utilizados en la investigación.

El tercer capítulo se enfoca en la metodología empleada para llevar a cabo la investigación. Se especifica el lugar donde se desarrolla el trabajo, se describe la población objeto de estudio y se detalla el proceso de selección de la muestra. Se explica con detalle las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y el análisis de la información.



El cuarto capítulo se dedica a presentar los resultados obtenidos como resultado del desarrollo de la investigación. Se lleva a cabo un análisis e interpretación de los datos recopilados y se presentan tablas y gráficos que facilitan la comprensión de los resultados.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Formulación del problema

La investigación sobre el comportamiento organizacional ha sido estudiada durante muchos años en varios países del mundo. Por ejemplo, se ha observado que un grupo de personas o una organización puede influir en las actitudes dentro de una organización con el objetivo de mejorar su eficacia.

De esta manera podemos señalar que el comportamiento humano es un dominio del conocimiento muy sensible a las propiedades de los tejidos circundantes, es la estructura adoptada para crear plataformas tanto operativas como de toma de decisiones para las contingencias, los pensamientos preexistentes dentro de una organización, y para trabajar dentro de la organización o para permitir su uso, también se le puede llamar una disciplina relacionada con esto se debe a que en muchos casos, incluso si una empresa tiene un buen historial financiero, aún necesita saber cómo está operando dentro de su organización, de manera similar, las instituciones educativas que nos rodean suelen tener mucho éxito y están bien equipadas, pero se presta poca atención a cómo se llevan a cabo las actividades dentro de las instituciones.



En nuestro país, la investigación sobre el comportamiento organizacional es relativamente nueva. Sin embargo, es crucial entender cómo se llevan a cabo las actividades dentro de las instituciones, tanto en empresas como en instituciones educativas. A menudo, incluso si una empresa tiene un buen historial financiero, aún necesita comprender su funcionamiento interno para optimizar su desempeño.

A nivel global al igual que con otros organismos públicos, es fundamental implementar procesos internos eficientes para garantizar la eficiencia, la eficacia, la transparencia y el logro de los objetivos. La cultura organizacional dentro de una empresa u organización local debe fomentar la motivación, el deseo de mejora continua y el crecimiento mutuo entre sus miembros. Sin embargo, esta no es la realidad en todas las instituciones y organizaciones locales, lo que puede generar ineficiencias en la ejecución presupuestaria, en la gestión de recursos y en el logro de objetivos.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo influye el Comportamiento Organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cómo influye los valores en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?



- ¿Cómo influye el Clima laboral en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?
- ¿Cómo influye la filosofía organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Establecer la influencia del comportamiento organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

1.3.2. objetivo específico

- Analizar la influencia de los valores en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022
- Determinar la influencia del Clima laboral en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022
- Determinar la influencia de la filosofía organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022

1.4. Justificación del estudio

La investigación tiene relevancia teórica, porque esta investigación se basa en contribuciones teóricas contemporáneas a variables poco



estudiadas, como el comportamiento organizacional, que es el determinante del comportamiento de las empresas y los trabajadores, y la gestión de variables en el ámbito financiero, incluida la capacidad de planificación, es de relevancia teórica, organiza, dirige y gestiona la empresa. Además, se han citado muchos estudios previos sobre este tema de investigación.

La investigación contribuirá al mundo del conocimiento de la región de Puno con instrumentos de medición de las variables en estudio, para el comportamiento organizacional y gestión del área de tesorería cuya validez será certificada por investigadores de trayectoria y también presentan la confiabilidad estadística correspondiente, debidamente demostrada por medio de pruebas de confiabilidad.

Los avances en la investigación contribuyen al mundo del conocimiento mediante dos factores clave, se trata de una revisión de las últimas bibliografías sobre variables, una segunda contribución es una conclusión que proporciona evidencia estadística del impacto del comportamiento organizacional en la gestión del ámbito financiero, este resultado apoya la importancia del comportamiento organizacional en la gestión de las instituciones en el área de tesorería, sean estatales o no.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- El comportamiento organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022



1.5.2. Hipótesis específicas

- Los valores influyen de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.
- El Clima laboral influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.
- La filosofía organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

1.6. Variables

Variable independiente

Comportamiento Organizacional

Variable dependiente

Gestión del área de tesorería



1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente: Comportamiento Organizacional	Refiere la interacción entre individuos y la comunicación, hasta la toma de decisiones, la motivación y la capacidad de ajustarse a las transformaciones en el entorno laboral.	Valores	Principios y valores morales
			Trabajo en equipo
			Esfuerzos al cumplimiento de metas
		Clima laboral	Medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional
			Ambiente de cooperación mutua
			Autonomía suficiente para la toma de decisiones relacionadas a sus funciones
		Filosofía organizacional	Relación misión – visión de la institución
			Desarrollo profesional de su personal
			Puesto vacante, la Institución considera en primer lugar a los colaboradores internos para dicho cargo antes que personas externas
Variable dependiente: Gestión del Área de Tesorería	Asegura la eficaz utilización de los recursos económicos y la disponibilidad adecuada de efectivo para satisfacer tanto las demandas operativas como las estratégicas de la organización.	Planificación	Estrategias
			Misión
			Visión
		Organización	Objetivos y metas
			Organigrama
			Áreas administrativas principales
		Dirección	Ejecución de planes
			Comunicación
			Supervisión

Fuente: elaboración propia del investigador



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Conforme a Macedo y Delgado (2020) en su investigación "Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020" tiene por objetivo conocer el comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020, concluyendo que el comportamiento organizacional en la gestión educativa en el contexto de la crisis económica internacional responde a una variedad de bases de datos, todas ellas relacionadas con la naturaleza y diseño de la investigación descriptiva, y el comportamiento organizacional garantiza un mejor desarrollo de la gestión educativa y el comportamiento organizacional facilita el proceso de desarrollo institucional. y aborda objetivos estratégicos. El comportamiento organizacional en la administración educativa es deficiente ya que los usuarios internos y externos están insatisfechos con el desempeño del personal manejado por los administradores de la institución. Existe un proceso de innovación organizacional para fortalecer la gestión intelectual y se cuenta con personal especializado en gestión del conocimiento. (p.89).

Otro aporte de Pesántez y Guapacaza (2012) en el estudio "Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de



servicios de la Universidad Politécnica Salesiana realizada en la ciudad de Cuenca - Ecuador en el año 2012” tiene por objetivo analizar el comportamiento organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, concluyendo que las principales prácticas en las que se practica el comportamiento organizacional son la formación e introducción, la socialización y la mejora del clima laboral, para ello se creó el cuestionario de evaluación de empleados de UPS, esto confirma que la mayoría de los empleados que trabajan en las instalaciones están muy motivados y con ganas de seguir trabajando en la universidad, que es su función, valoran el capital humano, lo que se refleja en su disposición a desarrollar planes de carrera a largo plazo dentro de esta universidad. Te ayuda a crecer profesionalmente a pesar del lado no tan bueno del ambiente laboral. etc. fue evaluado como bueno. B. En cuanto a las condiciones de remuneración y el impacto financiero de la propuesta, se señala que la ratio de inversión en la propuesta no es muy significativa: 0,7%. ingresos universitarios, el crecimiento de la matrícula refleja un crecimiento continuo proyectado a cinco años, con un aumento en el número de estudiantes y una capacitación continua de ingenieros y personal administrativo que reduce las tasas de repetición y deserción, esto es beneficioso para las instituciones educativas (pp. 89-91).

Según Madero y Olivas (2016) en el estudio de “Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral” tiene por objeto explorar los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que inician su carrera laboral, concluyendo que, en este contexto, se ha observado que cuando los procesos interpersonales y de comunicación en el lugar de trabajo hacen que los trabajadores se sientan



mejor emocionalmente, son más productivos y mantienen la estabilidad interna. Por eso, desde la primera experiencia, la comunicación entre trabajadores es importante, los objetivos de la empresa y los objetivos de los empleados subalternos deben ejecutarse de manera profesional, lo cual es un factor clave para mantener a los empleados en el trabajo. Sin embargo, en los últimos años hemos visto que entre los nuevos titulados la estabilidad y duración del empleo en las empresas es cada vez más corta. Esto asegura que las variables utilizadas en el modelo de investigación exhibieron el mismo comportamiento entre las personas que tuvieron su primera experiencia laboral y las que ya habían trabajado antes. Sin embargo, al utilizar otros factores de comparación se muestran diferencias estadísticamente significativas en el esfuerzo realizado, el apoyo organizacional percibido, la intención de separarse y las percepciones económicas. (p. 86).

Conforme a Balarezo (2014) en su investigación "La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive" tiene como por objeto estudiar la incidencia de una deficiente comunicación organizacional interna sobre el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, concluyendo que, los defectos en la comunicación dentro de una organización afectan la coordinación de actividades dentro de la organización, se puede decir que tiene un impacto directo en la actitud de las empresas tienen muy poca información sobre los tipos de comunicación que existen dentro de sus organizaciones y cómo se comunican normalmente dentro de sus empresas. Por otro lado, también hay que señalar que la distribución de funciones incide directamente en el trabajo en equipo y la cultura organizacional de la empresa no es la óptima para el



correcto desarrollo de sus empleados, en conclusión, podemos decir que la comunicación dentro de una organización no está haciendo su trabajo. B. Para identificar organizacionalmente a un empleado de la empresa o para fortalecer las relaciones entre los empleados (pp. 91-92).

Por último el aporte de Alarcón (2015) en su investigación "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal con discapacidad del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito", donde su objetivo es determinar el Clima Organizacional en el que laboran los servidores con discapacidad del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, para conocer su influencia en el desempeño laboral, llegando a concluir que este estudio determina que el ambiente laboral en el que trabajan los camareros es bueno, con base en resultados obtenidos de percepciones de influencia subjetiva, sistemas formales, estilo formal del supervisor directo y otros factores ambientales importantes. Actitudes, creencias, valores, motivaciones y estructuras corporales medidas por el cuestionario de Litwin y Stringer. En nuestra investigación, encontramos que los trabajadores comunitarios con discapacidad toman estos aspectos en consideración, las recompensas, los riesgos, los conflictos y las estructuras físicas impactan negativamente el entorno laboral en el que trabajan, el aspecto de la remuneración fue el menos aceptado, ya que los empleados municipales con discapacidades sintieron que no recibían una compensación adecuada. bien hecho (p. 105).

2.1.2. A nivel nacional

En base al hallazgo de Escalante (2018) en su investigación "Comportamiento organizacional en la municipalidad provincial Acomayo,



Cusco – 2018”, plantea como objetivo describir el comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Acomayo, Cusco – 2018, concluyendo que, el comportamiento organizacional de los empleados es moderado, ni inadecuado ni adecuado, de esto podemos ver qué aspectos del comportamiento individual, del grupo y de la estructura se ven afectados por el subdesarrollo de esa actividad, entre ellos, el comportamiento del grupo es el más decisivo y tiene la media más baja, por lo que podemos concluir que el apoyo es viciado, la consolidación de equipos de trabajo puede complicar el desempeño para alcanzar metas y no desempeñarse bien (p.105).

Conforme a Romero (2022) en su investigación “Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2021”, plantea como objetivo determinar la Implicancia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto, región Tumbes, 2021, concluyendo que, los resultados obtenidos para el control administrativo, que incluye como dimensiones planificación, organización, dirección y control, arrojaron respuestas moderadas de los encuestados, impacto moderado en el comportamiento organizacional y un coeficiente rho de Spearman de 0,641. La aceptación de hipótesis de trabajo sustentadas en indicadores sobre metas generales, aspectos de planificación, objetivos, recursos y gestión recibió un alto nivel de respuesta, la dimensión organizacional, que mide la estructura de recursos humanos y la asignación de tareas, arrojó una respuesta intermedia con un coeficiente rho de Spearman de 0,273. Se obtuvieron respuestas moderadas con un coeficiente rho de Spearman de 0,188 para el aspecto gestión, que mide liderazgo, comunicación



y gestión de conflictos, los aspectos relacionados con el seguimiento, evaluación y gestión con indicadores de seguimiento obtuvieron respuestas moderadas por parte del personal directivo con un coeficiente rho de Spearman de 0,796 (pp.128-129).

Según Sánchez (2017) en su investigación "Gestión del personal y comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Ambo 2017", plantea como objetivo determinar de qué manera la gestión del personal influye en el comportamiento organizacional de la municipalidad provincial de Ambo 2017, concluyendo que, este estudio demostró que existe influencia entre las variables investigadas ya que los empleados capacitados cuentan con servidores motivados para integrar equipos de trabajo para lograr los objetivos de gestión, el estudio también describe cómo se produce este efecto a nivel de todas las dimensiones para cada variable investigada, al hacerlo, la planificación de la fuerza laboral tiene un impacto significativo en el comportamiento organizacional, ya que los trabajadores que conocen los objetivos y tareas de su campo están motivados e integrados en equipos de trabajo formados por la comunidad, en lo que respecta a la formación del personal, tiene un impacto significativo en el comportamiento de una organización, ya que garantiza que los empleados tengan la formación necesaria para llevar a cabo las funciones de gestión y finalmente, las organizaciones evalúan el desempeño de los empleados a través de talleres de inducción y capacitación específica, tiene un impacto significativo en el comportamiento organizacional actual, ya que permite el desarrollo de empleados motivados e integrados que viven los valores que impulsan la cultura laboral en sus comunidades. (p.102).



En base a la investigación de Suarez (2019) titulado “Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajaruro, Utcubamba – 2018” plantea como objetivo describir la gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajaruro - Utcubamba, 2018, concluyendo que, la mala gestión de los recursos humanos prevalece en las comunidades, y las condiciones para el desarrollo personal y profesional se convierten en uno de los principales factores que influyen en el comportamiento organizacional, lo que da lugar a que surjan conflictos entre trabajadores y trabajadores empleados, y sus puestos de trabajo se vean afectados negativamente, no brindar servicios adecuados a sus ciudadanos e incumplir las metas propuestas por el gobierno central. Además, también se deben abordar ciertas deficiencias como motivación generada por la planificación de la carrera de los empleados, un mayor número de personas educadas y capacitadas, el mantenimiento de relaciones y el impacto en el comportamiento organizacional. Por otro lado, los lineamientos de la gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional se basan en mejorar la motivación, la eficiencia y la eficacia en función de los factores considerados en el comportamiento organizacional, optimizar el clima laboral, eliminar barreras burocráticas, despolitizar y profesionalizar las disciplinas y la toma de decisiones. sistemas, establecer metas, promover la educación, mejorar la participación, la concientización, promover la equidad y la retroalimentación (pp. 98-99).

Por último, el aporte de Ramos (2022) en su investigación “Influencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del personal



administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022”, donde su objetivo es determinar la influencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022, llegando a concluir que los indicadores de personalidad, inteligencia, habilidades, ética y valores, logros y empoderamiento respondieron a un alto nivel en el 52,7% de los encuestados y los comportamientos a nivel individual influyeron en las variables de decisión de alto nivel en el 63,4% de las respuestas se confirmó con una p (ρ) de 0,246. Y se acepta $p < 0,05$ dada cada hipótesis de trabajo. Al exhibir nuevos comportamientos personales dentro de la organización y aspectos de comportamiento a nivel organizacional que permitan la resolución de problemas en nuevos puestos, los empleados asumen un trabajo más responsable, desarrollan su propia autonomía y deben estar motivados para ser creativos, los indicadores analizados la calidad del trabajo, el confort climático, la satisfacción laboral, la estructura organizacional, el cuerpo docente y las responsabilidades se obtuvieron en el 62,4% de las respuestas de alto nivel e influyeron en las variables de decisión de alto nivel. Se mostró una respuesta del 4%, la cual se confirmó con $\rho(\rho)$ 0,737 y $p < 0,05$, aceptación de la hipótesis de trabajo. Los vínculos institucionales, los actos de ciudadanía y la identidad organizacional reflejan el comportamiento organizacional y su fuente es la motivación, por esta razón, toda la fuerza laboral está respondiendo eficazmente a los problemas internos y externos de la organización (pp. 60-61).

2.1.3. A nivel local

Según Espinoza (2019) en su investigación “El comportamiento organizacional y la atención al cliente del mercado las Mercedes de la ciudad



de Juliaca periodo – 2018” plantea como objetivo describir en qué medida el comportamiento organizacional se relaciona con la atención al cliente del mercado Virgen de las Mercedes de la ciudad de Juliaca periodo – 2018, concluyendo que, según el coeficiente de correlación Low-Spearman, se encontró que el coeficiente de correlación entre el comportamiento organizacional fluctuante y el servicio al cliente era 0,304. Según la escala de valores de Rho Spearman, la correlación resultó ser moderadamente positiva, es por esto que encontramos que el grado de correlación entre estas variables es regular. Por otro lado, encontramos que el nivel de significancia asintótica (valor ρ) es 0,000, que es menor que el nivel de significancia de 0,05, este comportamiento es sistemático, ya que luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Corresponde a la atención al cliente en el mercado Virgen de las Mercedes de la ciudad de Juliaca en el periodo 2018. H. A medida que aumenta el valor de las acciones de una organización, también aumenta su servicio al cliente, además, el mercado Mercedes confirma que no existe un comportamiento correcto de los concesionarios dentro de la organización que cause inconvenientes en la atención recibida por los clientes (pp. 86-87).

Conforme a Rejes (2020) en su investigación “Análisis conceptual de comportamiento organizacional”, plantea como objetivo realizar una revisión de literatura relacionada con el comportamiento organizacional, concluyendo que este artículo reúne información de diversos autores que nos permite comprender cómo se comportan las personas tanto a nivel individual, grupal como organizacional para lograr una mayor efectividad, además, con el tiempo se observan nuevas características debido a la cultura organizacional y a los



cambios en esa cultura organizacional, entornos, conceptualizaciones e investigaciones surgen constantemente para satisfacer la búsqueda de un mejor desempeño y eficiencia organizacional, el comportamiento organizacional se estudia en diversos campos como la administración pública, la psicología y la sociología, para la gestión, el OC proporciona conocimiento que permite a las organizaciones abordar múltiples desafíos que enfrentan las organizaciones tales como condiciones de trabajo, desempeño, satisfacción laboral, capacitación, toma de decisiones, liderazgo, motivación, comunicación, estructura y grupos. Características, valores, técnicas, procesos, etc. Desde una perspectiva psicológica, el CO se relaciona con los individuos, las emociones, la personalidad, la motivación, la resolución de problemas y la calidad de vida en el trabajo, la sociología contribuye al estudio del comportamiento grupal, su entorno sociocultural, la cultura organizacional, la formación de equipos de trabajo, la dinámica de grupo, la resolución de conflictos o la estructura formal de una organización (p. 114).

En base a la investigación de Pumaquispe (2022) en su estudio "Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Sina, Puno, 2021", plantea como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina, Puno, 2021, concluyendo que, como resultado de las estadísticas, el 64,90% (37 personas) tenían "gestión normal", el 22,80% (13 personas) tenían "buena gestión" y el 12,30% (7 personas) tenían "gestión insuficiente", tomando un mal nivel de gestión como un buen nivel, además del resultado de la correlación de variables determinadas entre gestión y satisfacción laboral, el ρ de Spearman es de 0.883, siendo este resultado



altamente positivo, los resultados muestran que existe una correlación significativa, entonces el nivel de significancia es $p = 0.003 < . 0,05$. Se concluye por tanto que la gestión administrativa mide aspectos de cuatro etapas planificación, organización, dirección y control. De esta manera, se enfatiza un sistema salarial justo para los trabajadores, condiciones favorables para los trabajadores y el nivel de apoyo que reciben de sus pares, todo lo cual tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral y la satisfacción laboral, hacia la mejora continua y el logro de objetivos en el sector público. Además, la satisfacción de los residentes del Distrito Sina está garantizada con servicios de calidad. (p. 91).

Según a Chayacaña y Ancco (2021) en su trabajo de investigación Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia-Puno, plantea como objetivo determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Sandia-Puno, 2020, concluyendo que, la gestión es suficiente con una eficiencia del 89,81% y además logra un resultado de buen nivel en términos de desempeño laboral del 80,33%, destacando el importante vínculo entre los componentes de gestión y planificación, eficacia y eficiencia del desempeño laboral de los trabajadores, también demuestran buenos niveles en diversos aspectos como planificación, organización, gestión y control, y entre los funcionarios de la ciudad de Sandia existe un vínculo importante entre la gestión gerencial y la evaluación del desempeño laboral. Puño 2020 (p. 101).



Por último el aporte de Sulca (2022) en su investigación "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal médico del Hospital Lucio Aldazabal Pauca – Huancané en el año 2021", donde su objetivo es explicar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal médico del Hospital Lucio Aldazabal Pauca – Huancané en el año 2021, llegando a concluir que un análisis de los resultados concluyó que existe escasez de personal médico en el Hospital Lucio Ardazabal Pauca-Huancane, que representará el 58,55% a partir de 2021, esto se debe a que el personal médico presuntamente entrevistado no observó el uso de características de la cultura organizacional, adecuada según compromiso e identidad, comportamiento y actitudes, variables estructurales, rotación y ausentismo, en resumen, aquí están los resultados que obtengo: El personal médico del Hospital Lucio Ardazabal Pauca-Huancane en 2021 (que representa el 55,44%) se encuentra en desventaja ya que la evaluación del personal médico entrevistado no demostró la validez de la solicitud, los niveles apropiados de niveles de desempeño laboral son: 1er nivel: ayudar a otros, 2do nivel: coordinación organizacional y 3er nivel: desempeño más allá del puesto (pp. 92-94)

2.2. Marco teórico

2.2.1. Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento y las actitudes de las personas en las organizaciones, esta sección se centra en analizar cómo los empleados pueden ayudar o reducir la eficacia y eficiencia organizacional. OC utiliza información obtenida de equipos, grupos y la



influencia de los grupos en el comportamiento para hacer que las organizaciones funcionen (Consuelo et al., 2018).

En palabras de Sotomayor (2021) el comportamiento organizacional es una disciplina interdisciplinaria que integra conceptos y metodologías de la psicología, la sociología, la antropología y la administración de empresas. Ello conlleva a comprender y gestionar el comportamiento humano en las organizaciones con el fin de mejorar su funcionamiento y rendimiento global (Gómez et al., 2022).

2.2.1.1. Valores

Los valores son pilares fundamentales que sustentan el comportamiento y las decisiones tanto a nivel individual como grupal. Estos principios, creencias y estándares actúan como una guía moral que orienta las percepciones, interacciones y elecciones de las personas en una variedad de contextos (Díaz et al., 2020).

Los valores pueden variar significativamente de una cultura, individuo o grupo a otro, y a menudo reflejan lo que se considera importante y deseable en términos éticos, sociales y personales (Castro et al., 2017).

2.2.1.2. Clima laboral

El clima laboral describe el entorno psicológico, emocional y social en el que los empleados realizan sus labores y actividades dentro de una organización (López, 2020).

De manera que, refiere a la suma de las percepciones, actitudes y emociones compartidas por los empleados en relación con su entorno de



trabajo y la gestión del clima laboral implica la atención a los aspectos emocionales y sociales de la experiencia de trabajo, la promoción de una comunicación abierta y el fomento de un entorno donde los empleados se sientan respetados, apoyados y capaces de alcanzar su potencial (Coronel, 2022).

Por otro lado, el clima laboral abarca el ambiente emocional y social en una organización, influido por las percepciones y actitudes de los empleados. Gestionarlo implica promover una comunicación abierta y un ambiente donde los empleados se sientan valorados (La Rosa, 2019). Un clima laboral positivo mejora el compromiso, la satisfacción y la productividad, mientras que uno negativo puede afectar el rendimiento y la salud. Por tanto, su gestión es crucial para el éxito organizacional a largo plazo (Valles et al., 2017).

2.2.1.3. Filosofía organizacional

La filosofía organizacional es el conjunto de creencias, valores, principios y objetivos fundamentales que guían y moldean la forma en que una organización opera, toma decisiones y se relaciona con su entorno (Gómez et al., 2022)

Siendo la base ideológica sobre la cual se construyen las prácticas, políticas y comportamientos de la organización de igual forma la filosofía organizacional es esencial para establecer la identidad y la dirección de la organización, y puede influir en la motivación de los empleados, la retención del talento y la percepción de los clientes y el público en general (Quiroga et al., 2018).



2.2.1.4. Comportamiento personal

Basado en las contribuciones a la psicología en áreas como la actitud, la personalidad, la emoción, el aprendizaje y la motivación han sido fundamentales para nuestra comprensión del comportamiento humano y han tenido un impacto significativo en una variedad de campos, desde la psicoterapia y la educación hasta el liderazgo y la salud mental (Robbins y Judge, 2009).

2.2.1.5. Comportamiento grupal

Analiza normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflictos. Lo que sabemos sobre los grupos es en gran medida el resultado de investigaciones realizadas por sociólogos y psicólogos sociales (Robbins y Judge, 2009).

Es así que el estudio del comportamiento grupal es fundamental para comprender cómo funcionan los grupos y cómo pueden mejorar su funcionamiento y efectividad. Las investigaciones realizadas por sociólogos y psicólogos sociales han proporcionado una base sólida de conocimientos en este campo, que se aplica en una variedad de contextos, incluidos el trabajo en equipo, la educación, la salud y la política (Huamani y Paucar, 2021)

2.2.1.6. Sistema organizacional

Sistema organizacional efectivo integra la estructura, los procesos, las herramientas y los sistemas de gestión de una empresa para facilitar la coordinación, la eficiencia y el logro de los objetivos organizacionales (Juli, 2019). La comprensión y comunicación claras de la visión general del contenido y los contenedores del espacio administrativo, así como la gestión adecuada



de los dominios de control organizacional, son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo (Robbins y Judge, 2009).

2.2.1.7. Dinámica organizacional

La dinámica organizacional es fundamental para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo donde los empleados puedan desarrollarse y contribuir de manera efectiva al éxito de la organización (Arboleda y López, 2017). Al comprenderse a sí mismos y estar alineados con los objetivos de la empresa, los empleados pueden trabajar de manera más coherente y colaborativa, lo que beneficia tanto a nivel individual como organizacional. (Robbins y Judge, 2009).

2.2.2. Gestión del área de tesorería

2.2.2.1. Planificación

La planificación se define como un proceso reflexivo que se lleva a cabo con una ejecución metódica y estructurada para alcanzar objetivos específicos. Los planes, en un sentido más amplio, abarcan múltiples objetivos, y un conjunto de estos puede derivar de la realización de tareas similares o complementarias dentro de un plan organizado. Cuanto más alto sea el nivel de planificación, más sencillo resultará alcanzar los objetivos máximos con el mínimo esfuerzo. (Vergara, 2017).

Además, la planificación es el proceso de determinar el conjunto de pasos y parámetros que se deben seguir para lograr el mejor resultado posible antes de iniciar un proyecto. Tenga en cuenta que esto debe ser sistemático, estructurado y organizado en un formato extendido con varias actividades y



pasos complementarios, establecer plazos y distribuirse según el tiempo de finalización (Lizcano, s.f.).

2.2.2.2. Organización

La organización es un proceso clave que implica la división y coordinación de actividades y recursos para lograr los objetivos de la empresa (Consuelo et al., 2018). Dentro de este proceso, la toma de decisiones desempeña un papel fundamental al determinar cómo se asignarán los recursos y se dirigirán las actividades para alcanzar esos objetivos de la manera más efectiva posible (Stoner, 1996).

2.2.2.3. Dirección

En el contexto gubernamental, el liderazgo también desempeña un papel crucial en el logro de los objetivos y la efectividad del gobierno. Los líderes gubernamentales deben ser capaces de tomar decisiones difíciles, inspirar confianza y trabajar en colaboración con otros para abordar los desafíos y resolver los problemas que enfrenta la sociedad (Macedo, 2017).

De esta manera podemos señalar que el liderazgo es una parte fundamental de la gestión tanto en el sector privado como en el público, y es esencial para el éxito y el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Dubrin, 2000).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Área

Generalmente se refiere a una división o segmento específico dentro de un contexto más amplio, puede aplicarse a diferentes contextos, como



organizaciones, campos de estudio, geografía y más, en cada caso, "área" implica una delimitación o separación de ciertas características o elementos (Villamil et al., 2017).

2.3.2. Comportamiento

Se denomina como comportamiento todas aquellas reacciones que tienen los seres vivos en relación con el medio en el que se encuentran (Significados, s.f.).

2.3.3. Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional se refiere al estudio y análisis de cómo las personas interactúan dentro de una organización y cómo esos individuos influyen en el funcionamiento y el rendimiento de la misma. Este campo multidisciplinario combina conceptos de psicología, sociología, antropología, economía y administración para comprender cómo los individuos y los grupos se comportan en el entorno laboral (Landeo, 2017).

2.3.4. Gestión

Es un proceso mediante el cual la entidad asegura la obtención de recursos y su empleo eficaz y eficiente en el cumplimiento de sus objetivos. Esto busca fundamentalmente la supervivencia y crecimiento de la entidad, se desarrolla dentro del marco determinado por los objetivos y políticas establecidos por el plan de desarrollo estratégico e involucra a todos los niveles de responsabilidad de la entidad (Alegria, 2020).



2.3.5. Gubernamental

Refiere a todo lo relacionado con el gobierno y su función en la administración de un país, región o entidad política. Está asociado con el ejercicio del poder, la toma de decisiones, la regulación y la gestión de asuntos públicos por parte de las autoridades gubernamentales (Barbarán, 2015).

2.3.6. Identidad

La pertenencia a algún grupo humano, prescindiendo ahora de relaciones tales como los lazos biológicos que unen a las madres con sus hijos, es siempre una cuestión de contexto y definición social, por lo general negativa es decir, se especifica la condición de miembro del grupo por exclusión (Hobsbawm, 1994).

2.3.7. Motivación

Se explica por la participación de elementos simples como pueden ser los impulsos, las atribuciones o las unidades de información. Una actuación completa en el ser humano no es nada más que el resultado aditivo de la suma de esos elementos o procesos simples (Huertas, 2001).

2.3.8. Organización

Es un conjunto de reglas, cargos, comportamientos que han de respetar todas las personas que se encuentran dentro de la entidad u organigrama, para alcanzar los objetivos y metas, la función principal de la organización es disponer y coordinar todos los recursos disponibles a



través de las áreas administrativas principales, como son humanos, materiales y financieros Castro (2021).



CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque. Se aplicó el enfoque cuantitativo, que comprende una serie de técnicas utilizadas para observar, medir y registrar información objetiva sobre un fenómeno. Este enfoque de investigación se distingue por recopilar y analizar datos cuantitativos, es decir, información que se presenta en forma numérica (Tamayo, 2007).

Método. Se aplicó el método deductivo, el cual radica en la idea, de que la premisa principal es cierta y se aplica un proceso lógico adecuado, entonces las conclusiones obtenidas deben ser igualmente verídicas. El razonamiento deductivo encuentra aplicaciones en diversas disciplinas, que abarcan desde la filosofía y las matemáticas hasta la ciencia y la lógica (Hernández, 2014).

Diseño. Se aplicó el diseño no experimental, ya que no implica el control de variables, dado que los eventos investigados han ocurrido previamente. Además, no se puede intervenir deliberadamente en las variables mencionadas (Calderón, 2011).

Tipo. El tipo de investigación es correlacional, el cual permitió determinar el grado de influencia que existe entre el comportamiento organizacional y la



gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

3.2. Descripción del ámbito de investigación

La presente investigación se desarrolló en la Municipalidad Provincial de San Román, entidad encargada de gestionar y liderar los asuntos locales en la provincia de San Román, que abarca la ciudad de Juliaca y sus distritos circundantes. Esta municipalidad tiene su sede en la ciudad de Juliaca, que funge como la capital de la provincia de San Román. Juliaca se localiza en el sur de Perú, en la región de Puno, una zona reconocida por su riqueza cultural y su proximidad al lago Titicaca, que es el lago navegable más alto del mundo.

3.3. Población y muestra.

Población

La población está conformada por la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, es decir, todos los funcionarios y trabajadores que se desempeñan en dicha entidad. Siendo un total de 70 servidores en sus diferentes áreas (Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2021).

Muestra

Para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos se tomará como muestra a 48 trabajadores y funcionarios de las oficinas de relacionadas a la gestión de tesorería en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022. De acuerdo a la muestra aleatoria simple.

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



Reemplazando valores:

n (Tamaño de la muestra)	= 48
N (Tamaño de la población)	= 70
P (Proporción de éxito o fracaso de la muestra)	= 0.5
Q (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 encuesta se aplicará a los servidores de las áreas administrativas de la gestión del área de tesorería en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca – 2022 (Martínez, 2013).

Instrumento

Los instrumentos a utilizarse para la presente investigación y que contribuirán con la obtención de información del periodo y que refleje la realidad es el cuestionario en el marco del logro de objetivos de la investigación, que laboran en las áreas designadas (Martínez, 2013)

3.5. Diseño de contrastación de hipótesis

Para evaluar la hipótesis planteada, se empleó la correlación de Spearman, la cual analiza si existe una asociación significativa entre las variables en estudio. En consecuencia, se utilizó esta prueba para determinar si los datos presentaban suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula a favor de una alternativa.



De esta manera, se pudo establecer que existe una relación monotónica entre las variables.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados variable comportamiento organizacional

4.1.1. Valores

Tabla 2.

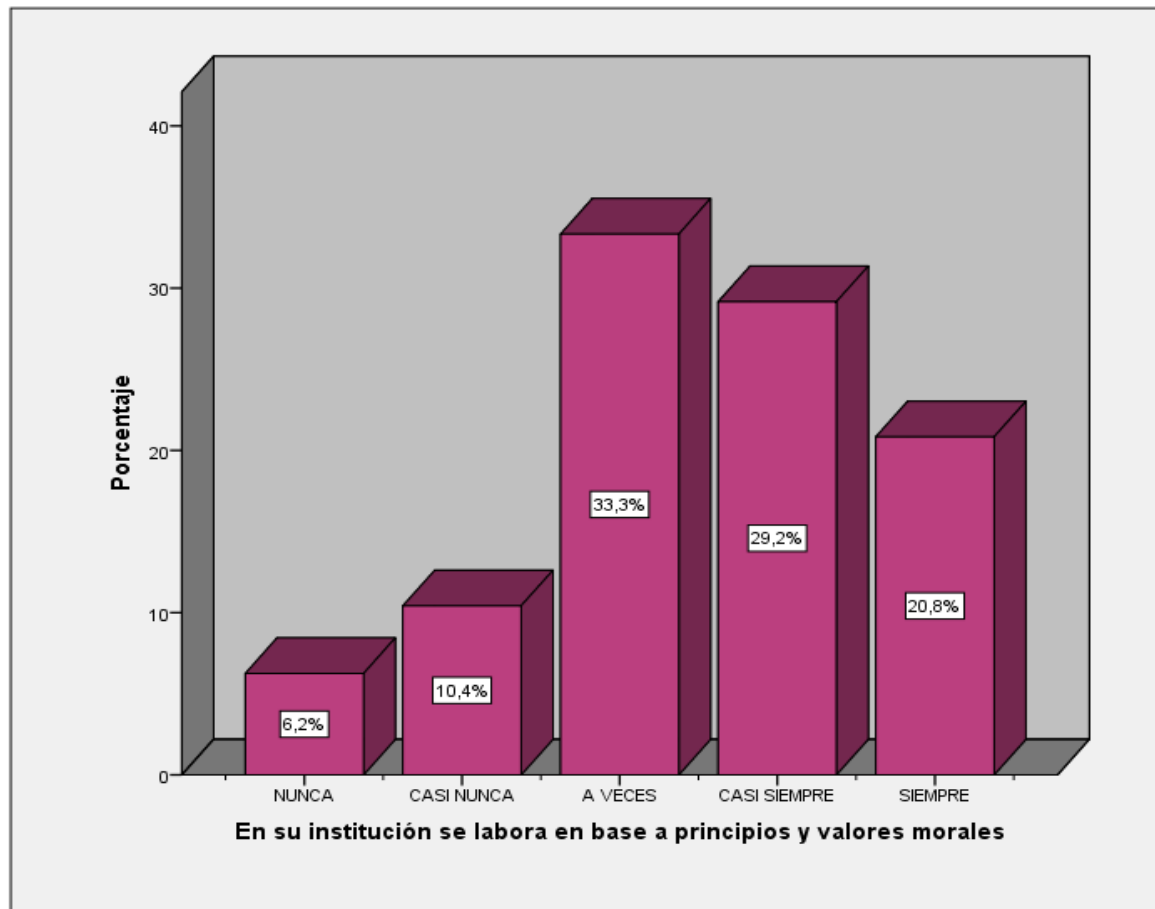
Se labora conforme a principios y valores morales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	6,3	6,3	6,3
CASI NUNCA	5	10,4	10,4	16,7
A VECES	16	33,3	33,3	50,0
CASI SIEMPRE	14	29,2	29,2	79,2
SIEMPRE	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. Se muestra en la tabla que a veces en la institución se labora tomando como base a los principios y como también a los valores morales.

Figura 1

Se labora conforme a principios y valores morales



Nota. Se muestra en la figura que a veces en la institución se labora tomando como base a los principios y como también a los valores morales.

En la tabla 2 se identifica la labor del trabajador en base a principios y valores morales, en donde de un total de 48 asalariados, el 33,3% considera que a veces, el 29,2% refiere que casi siempre, el 20,8% alude que siempre, el 10,4% indica que casi nunca, y para finalizar el 6,3% revela que nunca.

Una gran mayoría siente que a veces (en ocasiones) se labora en función de principios y valores morales, lo cual implica que no todos los trabajadores tienen la misma percepción sobre cómo se trabaja desde una perspectiva ética, y algunos sienten que esto ocurre solo en ciertas ocasiones o situaciones.



Trabajar en base a principios y valores morales es un elemento esencial para la construcción de un entorno laboral saludable y ético, puesto que, de acuerdo con sólidos principios y valores morales no solo fomenta la integridad y la responsabilidad en nuestras acciones diarias, sino que también establece un estándar de conducta que beneficia a todos los miembros de la entidad. Cuando los principios éticos son fundamentales en una institución, se promueve la confianza entre los empleados y se fortalece la cohesión del equipo, lo cual es esencial para el éxito a largo plazo de la entidad, ya que se construye sobre una base sólida de respeto mutuo, transparencia y compromiso con el bien común. Además, trabajar en un ambiente que valora principios y valores morales proporciona un sentido de propósito y satisfacción personal. Saber que nuestras acciones están alineadas con nuestros valores personales y los de la entidad nos brinda una mayor satisfacción en nuestro trabajo y nos motiva a esforzarnos por alcanzar los objetivos de la institución de una manera ética y responsable.

Tabla 3

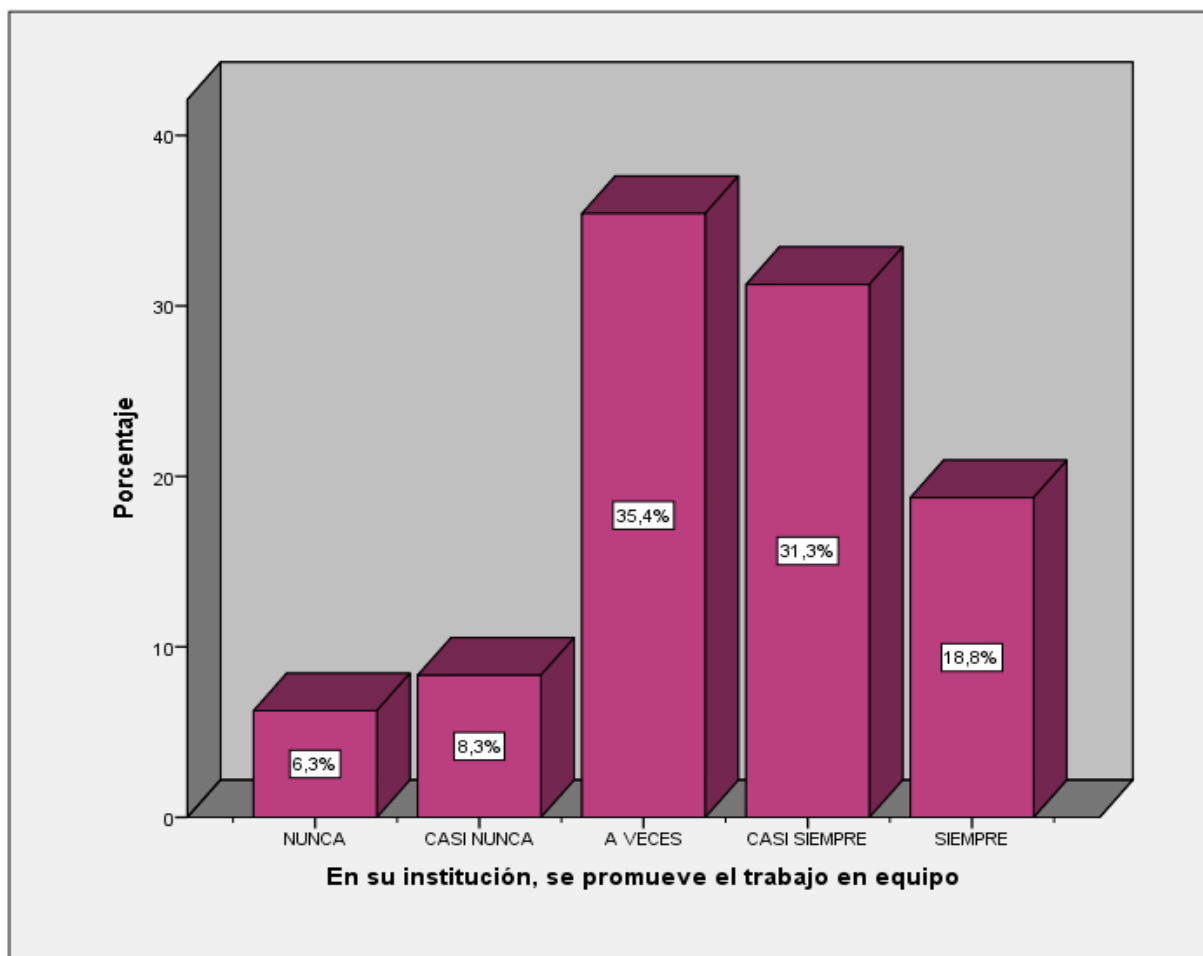
Se promueve el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	6,3	6,3	6,3
CASI NUNCA	4	8,3	8,3	14,6
A VECES	17	35,4	35,4	50,0
CASI SIEMPRE	15	31,3	31,3	81,3
SIEMPRE	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra que a veces se promueve el trabajo en equipo en la institución

Figura 2

Se promueve el trabajo en equipo



Nota. En la figura se muestra que a veces se promueve el trabajo en equipo en la institución



En la tabla 3 se precisa la promoción del trabajo en equipo en la institución, del total de 48 servidores, el 35,4% revela que a veces se promueve, el 31,3% expresa que casi siempre, el 18,8% indica que siempre, el 8,3% alude que casi nunca, y para culminar el 6,3% considera que nunca.

Un porcentaje significativo de los participantes en la encuesta considera que la promoción del trabajo en equipo no es siempre constante y que a veces se fomenta, pero no necesariamente en todo momento, lo cual puede variar en su aplicación en diferentes situaciones o momentos.

El trabajo en equipo facilita la combinación de habilidades y conocimientos diversos, ya que cada miembro del equipo aporta una perspectiva única y conjunto de habilidades, lo que enriquece la toma de decisiones y la resolución de problemas, lo cual puede llevar a soluciones más innovadoras y efectivas. Además, el trabajo en equipo promueve la comunicación efectiva y el intercambio de información. Cuando las personas trabajan juntas de manera colaborativa, se crea un entorno en el que se comparten ideas y se construyen relaciones sólidas, en donde esto no solo mejora la productividad, sino que también aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados. Por último, la promoción del trabajo en equipo fomenta un sentido de pertenencia y pertenencia a la institución, puesto que, los empleados que se sienten valorados como miembros de un equipo tienden a estar más motivados y comprometidos con los objetivos de la organización.

Tabla 4

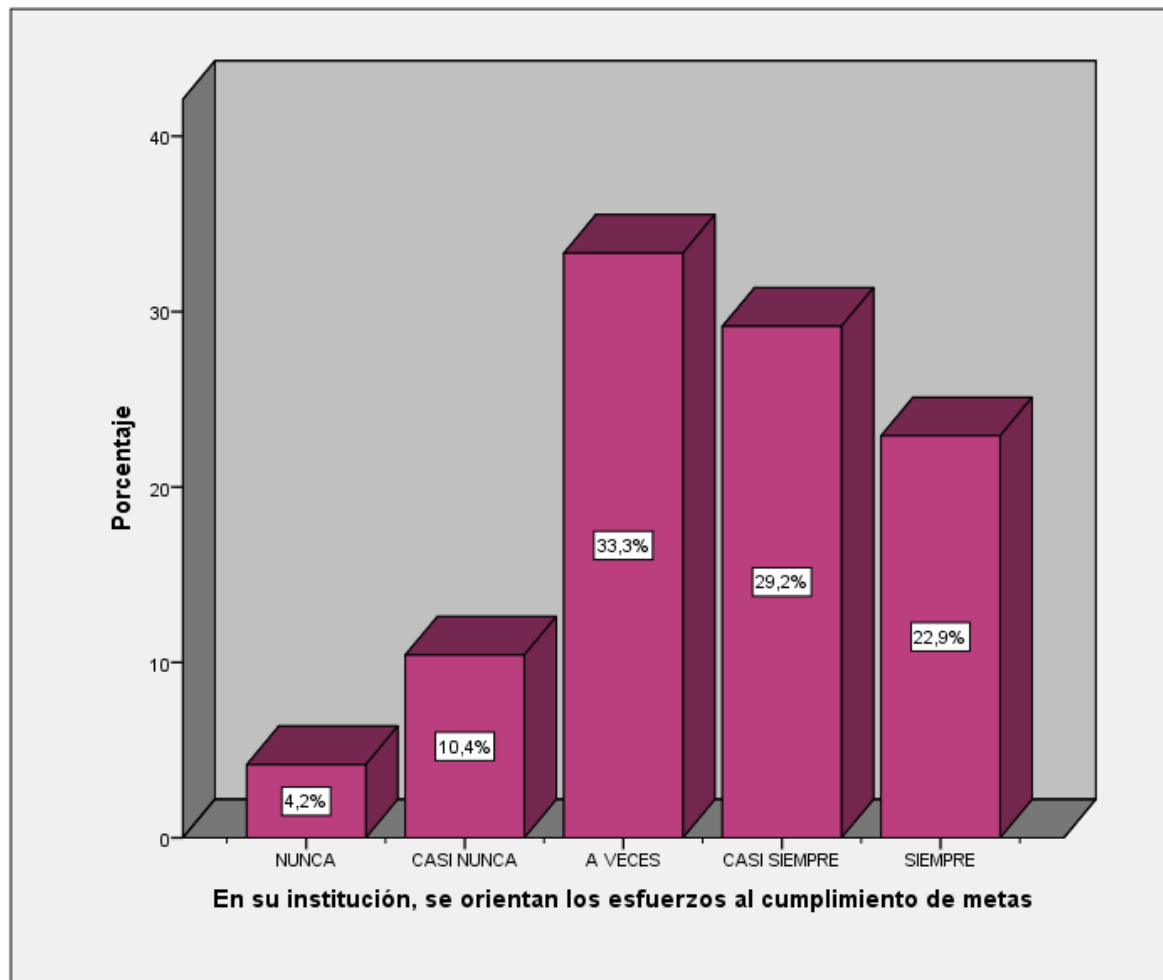
En la institución se orienta los esfuerzos al cumplimiento de metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	4,2	4,2	4,2
CASI NUNCA	5	10,4	10,4	14,6
A VECES	16	33,3	33,3	47,9
CASI SIEMPRE	14	29,2	29,2	77,1
SIEMPRE	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. Se muestra en la tabla que a veces la institución se concentran los recursos y el trabajo de los empleados hacia la consecución de los objetivos establecidos.

Figura 3

En la institución se orienta los esfuerzos al cumplimiento de metas



Nota. Se muestra en la figura que a veces la institución se concentran los recursos y el trabajo de los empleados hacia la consecución de los objetivos establecidos.



En la tabla 4 se establece la orientación de los esfuerzos al cumplimiento de metas, en el cual, de un grupo de 48 colaboradores, el 33,3% expresa que a veces, el 29,2% indica que casi siempre, el 22,9% señala que siempre, el 10,4% hace alusión que casi nunca y por último el 4,2% refiere que nunca.

Una proporción considerable indicó que a veces (en ocasiones) se orientan hacia el cumplimiento de metas, lo que conlleva que, el enfoque en el logro de metas no es constante dentro de la institución mencionada, lo cual puede incluir diferentes factores o situaciones.

La orientación de los esfuerzos al cumplimiento de metas en una institución es esencial para su éxito y desarrollo sostenible, ya que no solo proporciona un rumbo claro para la organización, sino que también tiene un impacto significativo en la motivación y el rendimiento de los empleados. Por un lado, el establecimiento y la comunicación de metas claras permiten que todos los miembros de la institución comprendan cuál es su contribución al logro de los objetivos organizacionales, lo que crea un sentido de propósito y dirección que es fundamental para mantener a todos alineados y enfocados en tareas y proyectos relevantes. Además, la orientación hacia el cumplimiento de metas fomenta la responsabilidad y la rendición de cuentas, dado que las personas tienen metas específicas que deben alcanzar, están más inclinadas a asumir la responsabilidad de sus acciones y decisiones hecho que puede llevar a una mayor eficiencia y calidad en el trabajo.

4.1.2. Clima laboral

Tabla 5

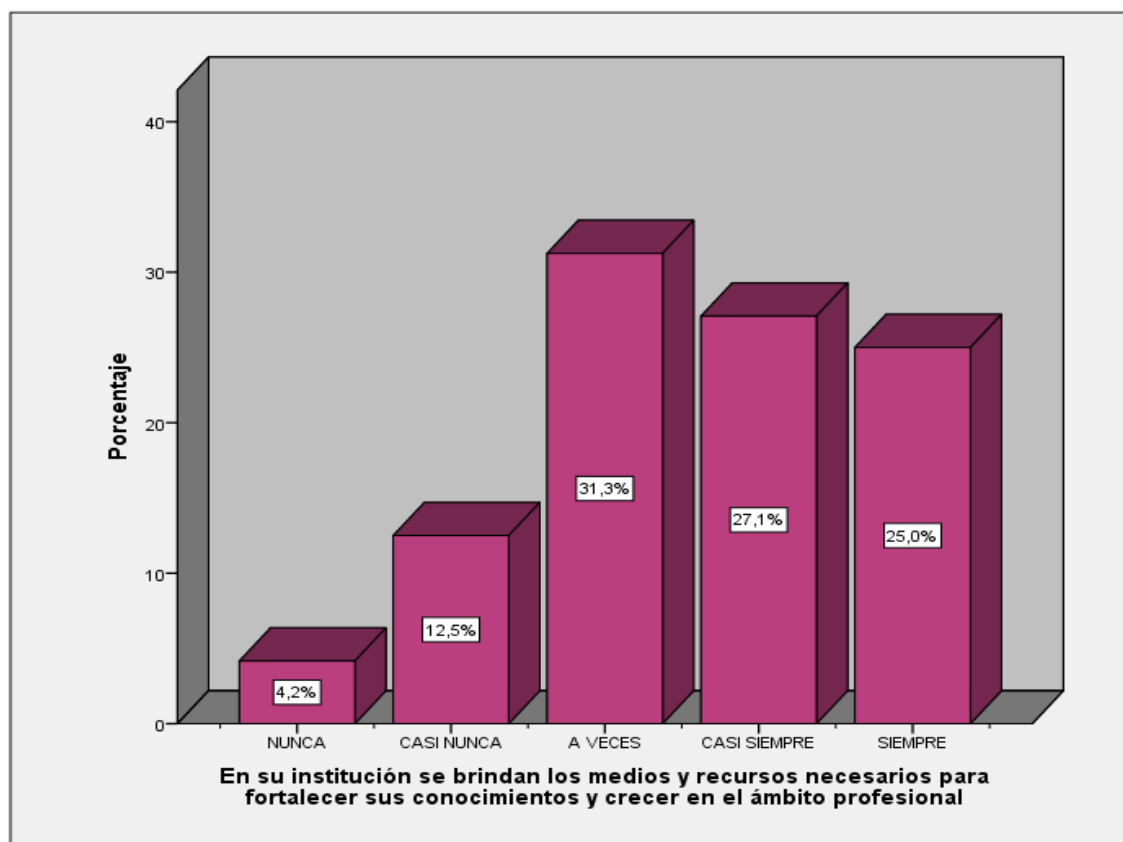
Medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	4,2	4,2	4,2
CASI NUNCA	6	12,5	12,5	16,7
A VECES	15	31,3	31,3	47,9
CASI SIEMPRE	13	27,1	27,1	75,0
SIEMPRE	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra que la institución proporciona a sus empleados los recursos y oportunidades necesarias para mejorar sus habilidades y competencias profesionales.

Figura 4

En la institución se brindan los medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional



Nota. En la figura se muestra que la institución proporciona a sus empleados los recursos y oportunidades necesarias para mejorar sus habilidades y competencias profesionales.



En la tabla 5 se determina, en la institución se brindan los medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional, de un grupo total de 48 trabajadores, el 31,3% indica que a veces, el 27,1% señala que casi siempre, el 25,0% expresa que siempre, el 12,5% da a conocer que casi nunca, y para culminar el 4,2% revela que nunca.

Un conjunto significativo en la institución, en relación con el desarrollo profesional de sus trabajadores indica que a veces se brindan los medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional, es decir que aunque existen esfuerzos para apoyar el desarrollo profesional, todavía hay margen para mejorar la consistencia y la efectividad de estas iniciativas.

La provisión de medios y recursos para el crecimiento profesional en una institución es un aspecto fundamental para su éxito y sostenibilidad a largo plazo, dado que esto no es solo una inversión en el desarrollo individual de los empleados, sino que también beneficia ampliamente a la organización en su conjunto. En otras palabras, cuando una institución se compromete a proporcionar oportunidades de aprendizaje y desarrollo a sus empleados, demuestra un compromiso con su crecimiento y éxito, cosa que no solo aumenta la satisfacción y la retención de los empleados, sino que también atrae talento nuevo. Además, el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades de los empleados mejora la calidad y la eficiencia del trabajo, de modo que los trabajadores bien capacitados son más competentes en sus roles, lo que lleva a una mejor toma de decisiones, una mayor productividad y un servicio de mayor calidad a los clientes y partes interesadas.

Tabla 6

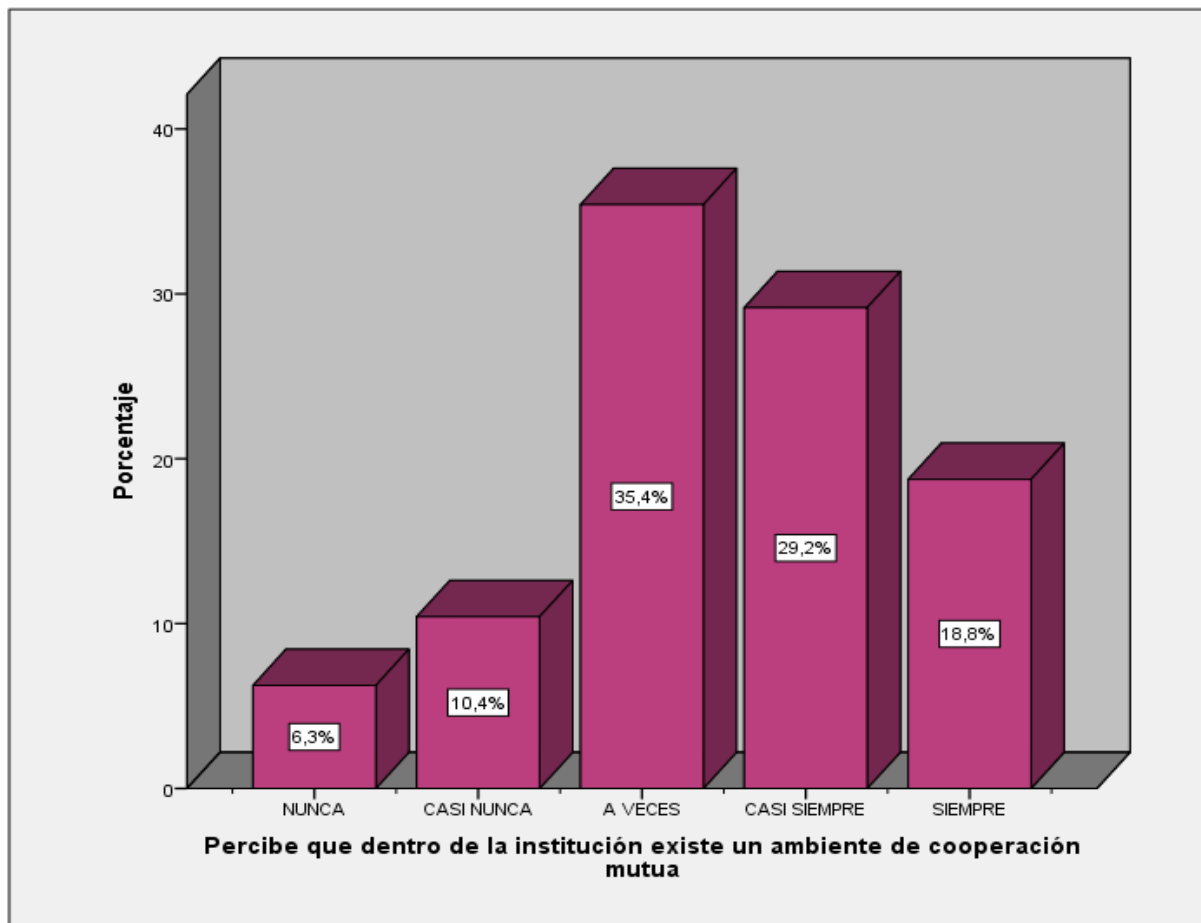
Ambiente de cooperación mutua

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	6,3	6,3	6,3
CASI NUNCA	5	10,4	10,4	16,7
A VECES	17	35,4	35,4	52,1
CASI SIEMPRE	14	29,2	29,2	81,3
SIEMPRE	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra que los empleados experimentan un entorno de trabajo en el que hay colaboración y apoyo entre ellos.

Figura 5

Ambiente de cooperación mutua



Nota. En la figura se muestra que los empleados experimentan un entorno de trabajo en el que hay colaboración y apoyo entre ellos.



En la tabla 6 refiere, dentro de la institución se percibe que existe de un ambiente de cooperación mutua, donde de un total de 48 funcionarios, el 35,4% señala que a veces, el 29,2% indica que casi siempre, el 18,8% manifiesta que siempre, el 10,4% refiere que casi nunca, y por último el 6,3% expresa que nunca.

Un numeroso grupo de los trabajadores de la Municipalidad señalan que a veces (en ocasiones) perciben que existe un ambiente de cooperación mutua en la institución lo que significa que, la cooperación no es constante y puede variar en su aplicación en diferentes situaciones.

Un ambiente de cooperación mutua fomenta la confianza y el respeto entre los miembros de la institución, así que cuando las personas sienten que pueden contar con sus colegas y que todos trabajan juntos hacia un objetivo común, se crea un sentido de comunidad y solidaridad de tal forma que fortalece las relaciones y promueve un ambiente laboral positivo. Igualmente, la cooperación mutua es esencial para la resolución de problemas y la toma de decisiones efectivas, ya que los equipos y los individuos pueden colaborar de manera armoniosa, generando ideas innovadoras y soluciones creativas, a su vez, contribuye al logro de metas y al éxito en proyectos y tareas. En otro orden, la percepción de un ambiente de cooperación también influye en la retención de talento, en donde los empleados tienden a quedarse en organizaciones donde se sienten valorados y respaldados por sus compañeros. Por demás, una cultura de cooperación mutua puede atraer a nuevos talentos que buscan un lugar de trabajo que fomente el trabajo en equipo y el crecimiento conjunto.

Tabla 7

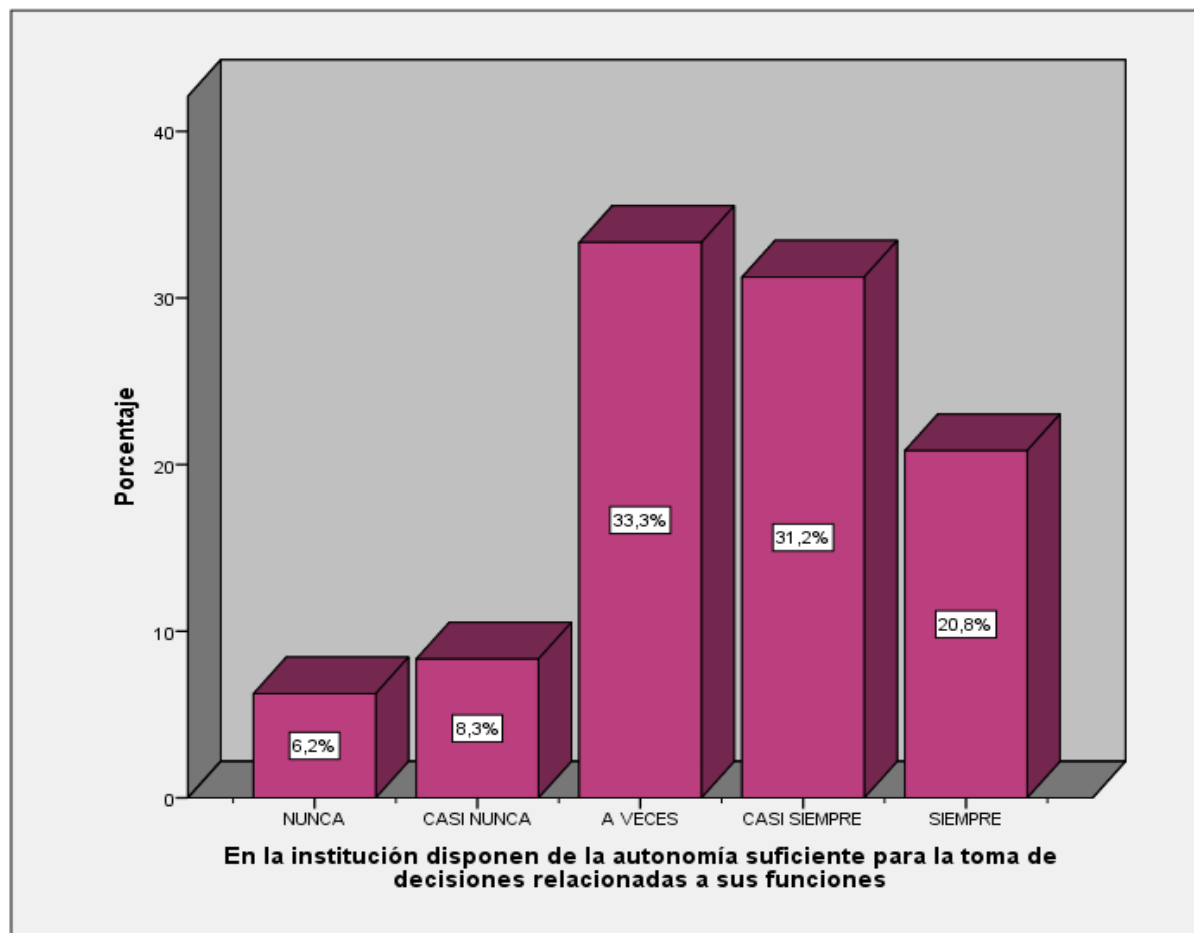
Autonomía para la toma de decisiones relacionadas a sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	6,3	6,3	6,3
CASI NUNCA	4	8,3	8,3	14,6
A VECES	16	33,3	33,3	47,9
CASI SIEMPRE	15	31,3	31,3	79,2
SIEMPRE	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. En la tabla muestra que los empleados tienen la capacidad y la libertad para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales.

Figura 6

Autonomía para la toma de decisiones relacionadas a sus funciones



Nota. En la tabla muestra que los empleados tienen la capacidad y la libertad para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales.



En la tabla 7 se describe la disposición de la autonomía suficiente para la toma de decisiones relacionadas a sus funciones, en el que, de un grupo de 48 participantes de la encuesta, el 33,3% indica que a veces, el 31,3% revela que casi siempre, el 20,8% menciona que siempre, el 8,3% manifiesta que casi nunca, y terminando el 6,3% alude que nunca.

Un conjunto de colaboradores, aproximadamente un tercio (gran mayoría) indicó que la capacidad para tomar decisiones en el contexto de sus funciones laborales ocurre ocasionalmente, es decir a veces tienen la libertad o independencia para tomar decisiones en relación con sus responsabilidades laborales.

La disponibilidad de autonomía para la toma de decisiones relacionadas con las funciones en una institución es esencial para fomentar un ambiente de trabajo eficiente, empoderado y orientado hacia el éxito, esta autonomía no solo beneficia a los individuos, sino que también puede tener un impacto positivo en toda la organización ya que si los empleados tienen la capacidad de tomar decisiones relacionadas con sus funciones, se sienten más involucrados y motivados en su trabajo, ya que se muestra que tienen la responsabilidad y el poder para influir en los resultados, lo que puede aumentar su compromiso y satisfacción laboral. Asimismo, la autonomía permite una respuesta más rápida y ágil a los desafíos y oportunidades que surgen en el entorno laboral, puesto que, los empleados que están en la posición de tomar decisiones pueden adaptarse más fácilmente a situaciones cambiantes y tomar medidas eficaces en tiempo real.

4.1.3. Filosofía organizacional

Tabla 8

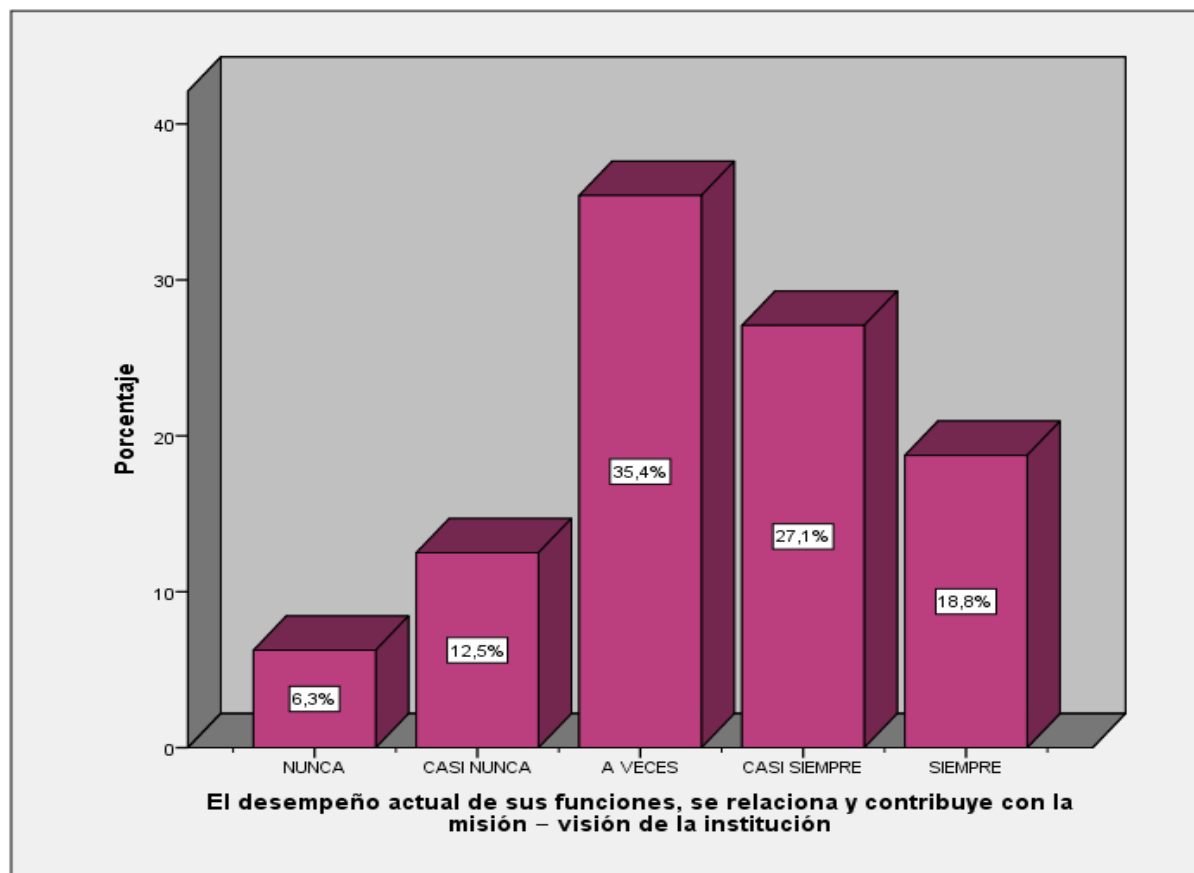
El desempeño se relaciona con la misión – visión de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	6,3	6,3	6,3
CASI NUNCA	6	12,5	12,5	18,8
A VECES	17	35,4	35,4	54,2
CASI SIEMPRE	13	27,1	27,1	81,3
SIEMPRE	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que las tareas y responsabilidades que realizan los empleados están alineadas con la misión y visión de la institución.

Figura 7

El desempeño se relaciona con la misión – visión de la institución



Nota. La tabla muestra que las tareas y responsabilidades que realizan los empleados están alineadas con la misión y visión de la institución.



En la tabla 8 se muestra el desempeño actual de sus funciones se relaciona y contribuye con la misión – visión de la institución, por el que, de un grupo de 48 trabajadores, el 35,4% manifiesta que a veces, el 27,1% indica que casi siempre, el 18,8% expresa que siempre, el 12,5% considera que casi nunca, y finalmente el 6,3% da a conocer que nunca.

Según la percepción de una mayoría de los trabajadores, indican que a veces (en ocasiones) su desempeño actual de sus funciones se relaciona y contribuye con la misión y visión de la institución, lo que indica que la conexión entre su trabajo y los objetivos de la institución no siempre permanece constante y puede variar en su aplicación en diversas circunstancias.

La alineación del desempeño de los empleados con la misión y visión de una institución es un factor crítico para su éxito y su capacidad de lograr sus objetivos a largo plazo, lo cual esto va más allá de simplemente cumplir con tareas y responsabilidades; se trata de crear una cultura organizacional sólida y efectiva. Ya que cuando los empleados comprenden y se sienten conectados con la misión y visión de la institución, su trabajo adquiere un propósito más profundo, dicho de otra manera, saben que sus esfuerzos individuales contribuyen al logro de objetivos más amplios de la organización de manera que esto aumenta la motivación y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral. Del mismo modo, la alineación con la misión y visión ayuda a mantener un enfoque estratégico en toda la organización.

Tabla 9

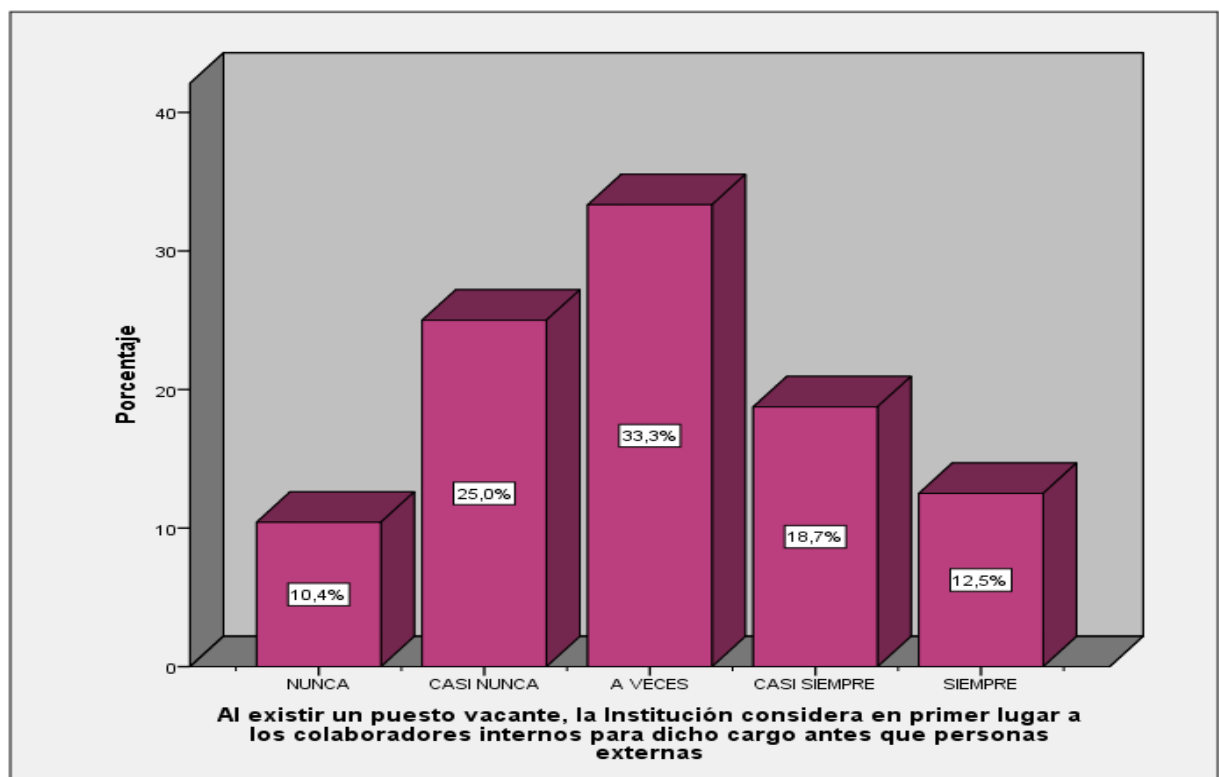
Se considera a los colaboradores internos para los cargos antes que personas externas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	10,4	10,4	10,4
CASI NUNCA	12	25,0	25,0	35,4
A VECES	16	33,3	33,3	68,8
CASI SIEMPRE	9	18,8	18,8	87,5
SIEMPRE	6	12,5	12,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que cuando surge una vacante dentro de la institución, se da prioridad a los empleados actuales para ocupar ese puesto antes de considerar a candidatos externos.

Figura 8

Se considera a los colaboradores internos para los cargos antes que personas externas



Nota. La tabla muestra que cuando surge una vacante dentro de la institución, se da prioridad a los empleados actuales para ocupar ese puesto antes de considerar a candidatos externos.



En la tabla 9 refiere, la institución al existir un puesto vacante considera en primer lugar a los colaboradores internos para dicho cargo antes que personas externas, de un grupo total de 48 servidores, el 33,3% revela que a veces, el 25,0% manifiesta que casi nunca, el 18,8% alude que casi siempre, el 12,5% considera que siempre, y para culminar el 10,4% expresa que nunca.

Una parte sustancial de los participantes indicaron que a veces (en ocasiones) la institución considera en primer lugar a los colaboradores internos cuando hay un puesto vacante, lo cual supone que cuando hay una vacante la institución prioriza la consideración de los empleados internos (colaboradores que ya trabajan dentro de la organización) como candidatos para ocupar ese puesto antes de considerar a personas externas (candidatos que no son empleados actuales de la institución).

Priorizar a los colaboradores internos al momento de llenar puestos vacantes es una estrategia inteligente y beneficiosa para cualquier organización, en donde esto refleja un compromiso con el desarrollo y la retención de talento interno, y tiene un impacto significativo tanto en la cultura organizacional como en el éxito a largo plazo, ya que cuando una institución considera a sus propios colaboradores para puestos vacantes, envía un mensaje claro de que valora y reconoce el esfuerzo y el compromiso de su persona, fomentando así la motivación y la lealtad de los empleados, ya que saben que tienen oportunidades de crecimiento dentro de la organización. De igual forma, la promoción interna contribuye a la construcción de una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo.

Tabla 10

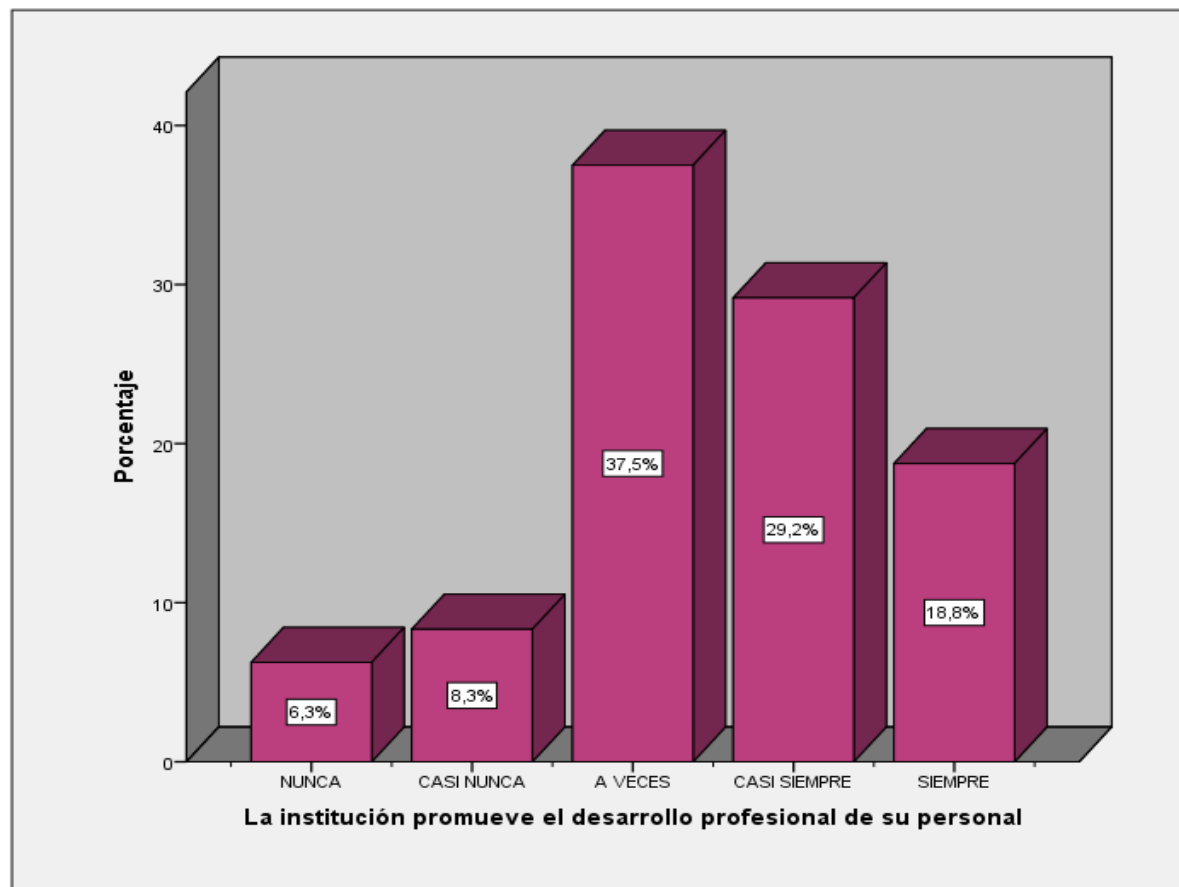
Desarrollo profesional del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	6,3	6,3	6,3
CASI NUNCA	4	8,3	8,3	14,6
A VECES	18	37,5	37,5	52,1
CASI SIEMPRE	14	29,2	29,2	81,3
SIEMPRE	9	18,8	18,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que la institución fomenta el crecimiento y la mejora continua de sus empleados en el ámbito profesional.

Figura 9

Desarrollo profesional del personal



Nota. La figura muestra que la institución fomenta el crecimiento y la mejora continua de sus empleados en el ámbito profesional.



En la tabla 10 se detalla, la institución promueve el desarrollo profesional de su personal, de un grupo total de 48 funcionarios, el 37,5% indica que a veces, el 29,2% refiere que casi siempre, el 18,8% manifiesta que siempre, el 8,3% expresa que casi nunca, y finalmente el 6,3% considera que nunca.

Una proporción elevada de los asalariados destacan que a veces (en ocasiones) la institución promueve el desarrollo profesional de su personal es decir no siempre se aplica de manera consistente los programas de capacitación, oportunidades de aprendizaje, becas u otros recursos para el crecimiento profesional.

La promoción del desarrollo profesional dentro de una institución es un elemento esencial para su crecimiento y éxito a largo plazo, lo cual esta práctica no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también fortalece a la organización en su conjunto, en otras palabras, cuando una institución invierte en el desarrollo profesional de su personal, demuestra un compromiso con el crecimiento y el bienestar de sus empleados, aumentando la satisfacción y la motivación de los trabajadores, lo que a su vez puede llevar a una mayor retención de talento y atraer a profesionales de alto nivel. Por demás, el desarrollo profesional mejora la competencia y la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades, ya que los trabajadores que adquieren nuevas habilidades y conocimientos son más efectivos en sus roles y pueden enfrentar desafíos con mayor confianza. Para finalizar, la promoción del desarrollo profesional también fomenta una cultura de aprendizaje continuo.

4.2. Resultados variable gestión del área de tesorería

4.2.1. Planificación

Tabla 11

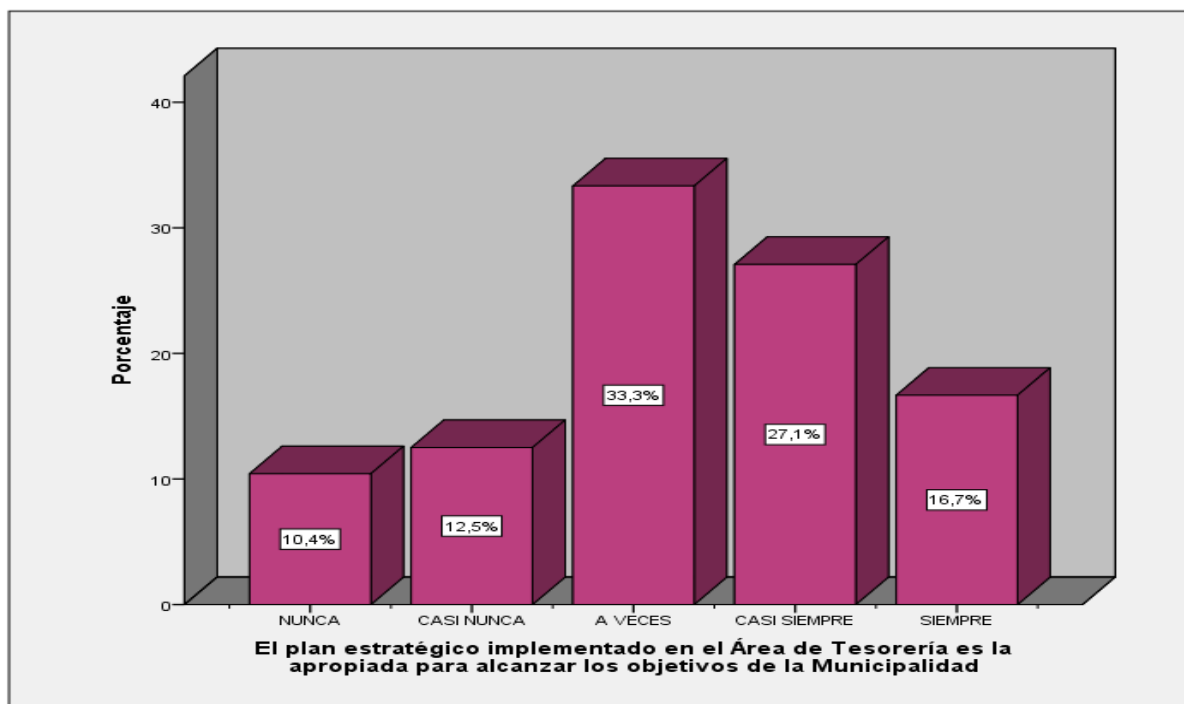
El plan estratégico implementado en el Área de Tesorería es la apropiada para alcanzar los objetivos de la Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	10,4	10,4	10,4
CASI NUNCA	6	12,5	12,5	22,9
A VECES	16	33,3	33,3	56,3
CASI SIEMPRE	13	27,1	27,1	83,3
SIEMPRE	8	16,7	16,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que el plan estratégico diseñado y ejecutado en el Área de Tesorería se considera adecuado para lograr los objetivos establecidos por la Municipalidad en su conjunto.

Figura 10.

El plan estratégico implementado en el Área de Tesorería es la apropiada para alcanzar los objetivos de la Municipalidad



Nota. La figura muestra que el plan estratégico diseñado y ejecutado en el Área de Tesorería se considera adecuado para lograr los objetivos establecidos por la Municipalidad en su conjunto.



En la tabla 11 se revisa, el plan estratégico implementado en el Área de Tesorería es la apropiada para alcanzar los objetivos de la Municipalidad, de un total de 48 asalariados, el 33,3% menciona que a veces, el 27,1% alude que casi siempre, el 16,7% revela que siempre, el 12,5% refiere que casi nunca, y finalmente el 10,4% expresa que nunca.

Una tasa elevada de los participantes menciona que a veces (en ocasiones) considera que el plan estratégico del Área de Tesorería es adecuado para alcanzar los objetivos de la Municipalidad, esto resulta que el plan estratégico implementado en el Área de Tesorería es apropiado para alcanzar los objetivos de la Municipalidad, sin embargo, la idoneidad del plan estratégico puede variar en su aplicación o efectividad en diferentes momentos.

El plan estratégico del Área de Tesorería de una Municipalidad es una parte crítica de la gestión financiera y operativa de la entidad, su importancia radica en que, cuando se ejecuta de manera efectiva y apropiada, puede tener un impacto significativo en el logro de los objetivos generales de la Municipalidad, es decir, un plan estratégico bien diseñado y alineado con los objetivos municipales permite una gestión financiera eficiente y transparente, lo cual incluye la recaudación de ingresos, la gestión de gastos y la inversión de recursos en áreas prioritarias, contribuyendo así al bienestar de la comunidad. De igual forma, un plan estratégico sólido en el Área de Tesorería ayuda a garantizar la estabilidad financiera a largo plazo de la Municipalidad.

Tabla 12

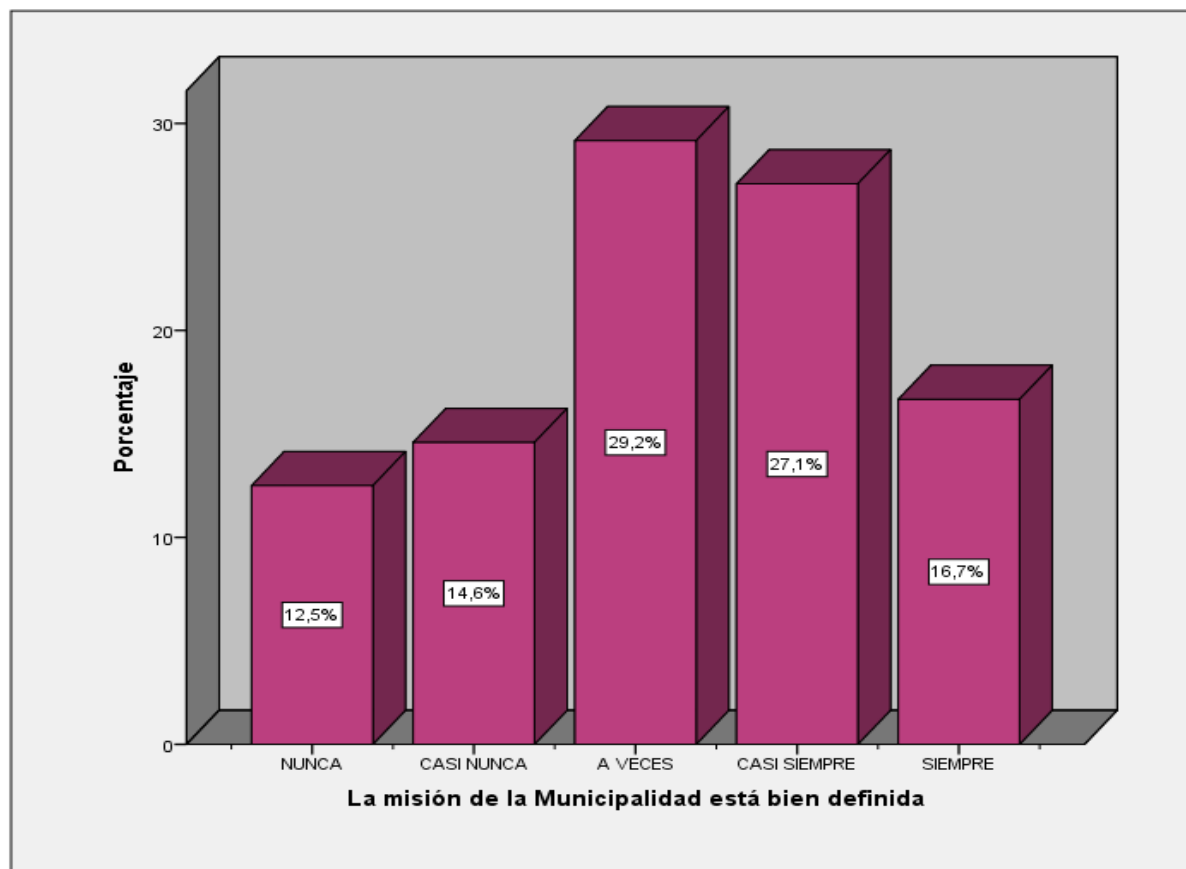
La misión de la Municipalidad está bien definida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	6	12,5	12,5	12,5
CASI NUNCA	7	14,6	14,6	27,1
A VECES	14	29,2	29,2	56,3
CASI SIEMPRE	13	27,1	27,1	83,3
SIEMPRE	8	16,7	16,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que la Municipalidad tiene una declaración clara y precisa de su propósito fundamental, funciones y responsabilidades hacia la comunidad a la que sirve.

Figura 11

La misión de la Municipalidad está bien definida



Nota. La figura muestra que la Municipalidad tiene una declaración clara y precisa de su propósito fundamental, funciones y responsabilidades hacia la comunidad a la que sirve.



En la tabla 12 se detalla, la misión de la Municipalidad está bien definida, en donde de un grupo de 48 funcionarios, el 29,2% manifiesta que a veces, el 27,1% considera que casi siempre, el 16,7% indica que siempre, el 14,6% revela que casi nunca, y para culminar el 12,5% hace alusión que nunca.

Un índice notable manifiesta que a veces (en ocasiones) considera que la misión de la Municipalidad está bien definida, dicho de otra manera, un porcentaje significativo de ellos considera que a veces la misión de la Municipalidad no está completamente clara o definida.

La claridad y la definición de la misión de una Municipalidad son fundamentales para su funcionamiento efectivo y su capacidad de servir a la comunidad de manera eficaz, puesto que, la misión no es solo una declaración de propósito; es la brújula que guía las acciones y decisiones de la Municipalidad. Una misión bien definida proporciona una base sólida para la toma de decisiones estratégicas, en donde ayuda a los funcionarios y empleados municipales a comprender los objetivos fundamentales y el propósito de su trabajo, de modo que facilita la alineación de esfuerzos en la dirección correcta y asegura que todas las actividades estén orientadas hacia el logro de la misión. Del mismo modo, una misión clara es esencial para la comunicación efectiva con la comunidad, dado que, si los ciudadanos comprenden la misión de la Municipalidad, pueden evaluar mejor si se están cumpliendo sus expectativas y necesidades, lo cual fomenta la transparencia y la confianza pública en el gobierno local.

Tabla 13

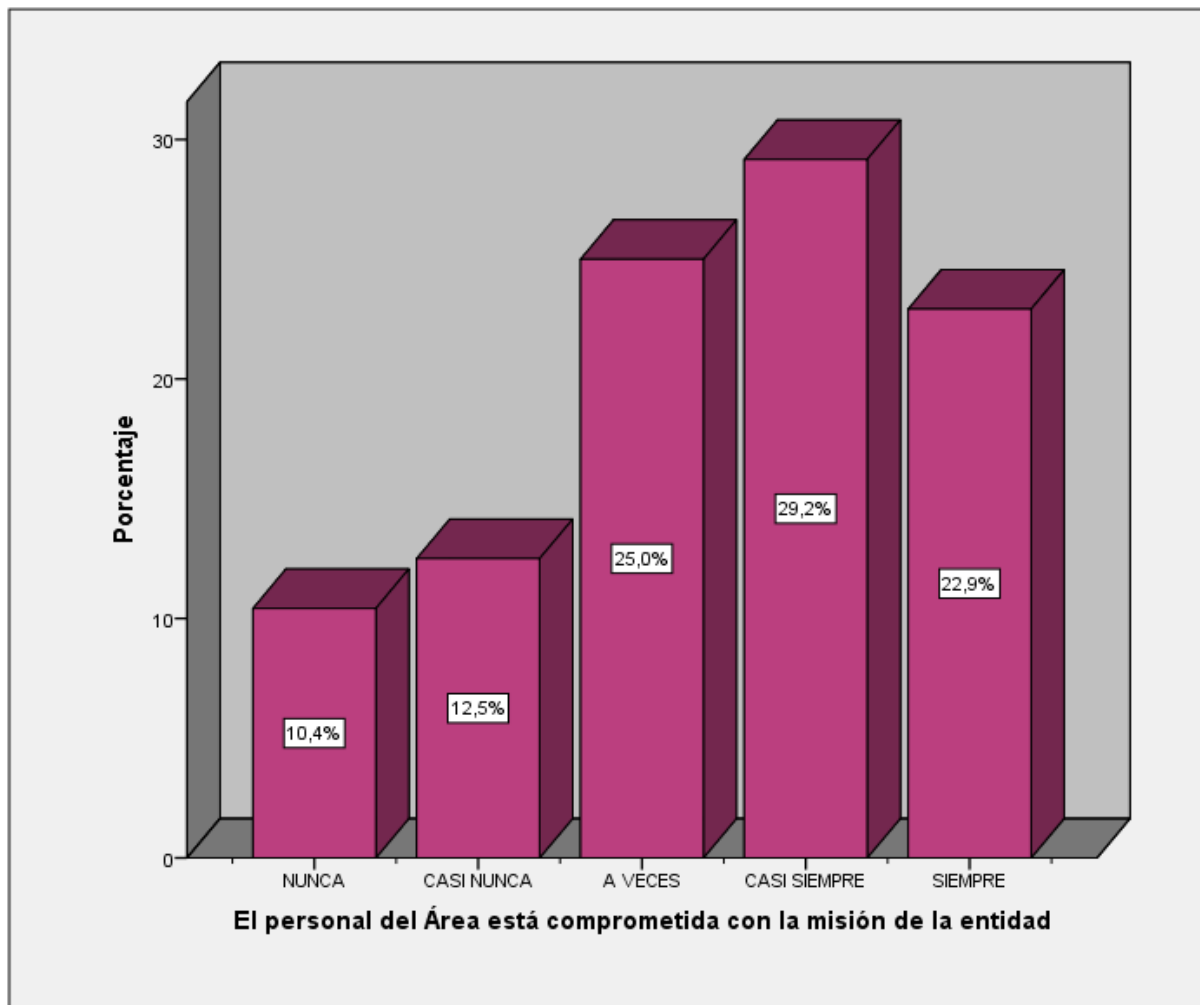
El personal del Área está comprometido con la misión de la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	10,4	10,4	10,4
CASI NUNCA	6	12,5	12,5	22,9
A VECES	12	25,0	25,0	47,9
CASI SIEMPRE	14	29,2	29,2	77,1
SIEMPRE	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que los empleados del Área de Tesorería tienen un fuerte compromiso y alineación con la misión de la entidad municipal.

Figura 12.

El personal del Área está comprometido con la misión de la entidad



Nota. La figura muestra que los empleados del Área de Tesorería tienen un fuerte compromiso y alineación con la misión de la entidad municipal.



En la tabla 13 se expone, el personal del Área está comprometido con la misión de la entidad, en el que, de un grupo de 48 colaboradores, el 29,2% señala que casi siempre, el 25,0% indica que a veces, el 22,9%, resalta que siempre, el 12,5% manifiesta que casi nunca, y para finalizar el 10,4% revela que nunca.

Un porcentaje considerable de los empleados indica que experimenta un alto nivel de compromiso con la misión de la entidad en la mayoría de las ocasiones o situaciones, en otras palabras, sienten que están dedicados y alineados con los objetivos y valores de la organización en su trabajo cotidiano y que este compromiso es constante en su desempeño laboral.

El compromiso del personal con la misión de una entidad es un factor esencial para el éxito y el impacto positivo de la organización en su conjunto, dado que si los empleados están comprometidos con la misión, se generan una serie de beneficios que influyen en la productividad, la eficacia y la cultura organizacional, es decir, el compromiso con la misión significa que los empleados entienden y valoran los objetivos y valores fundamentales de la entidad, lo que crea un sentido de propósito compartido y una dirección clara para el trabajo diario, creando así de que los empleados conozcan por qué hacen lo que hacen y cómo su labor contribuye a alcanzar metas más amplias. Asimismo, el compromiso también se traduce en una mayor motivación y dedicación al trabajo, ya que los empleados comprometidos tienden a esforzarse más, ser más proactivos y asumir la responsabilidad de su contribución a la misión, conduciendo a una mayor productividad y a la consecución de objetivos de manera más efectiva.

Tabla 14

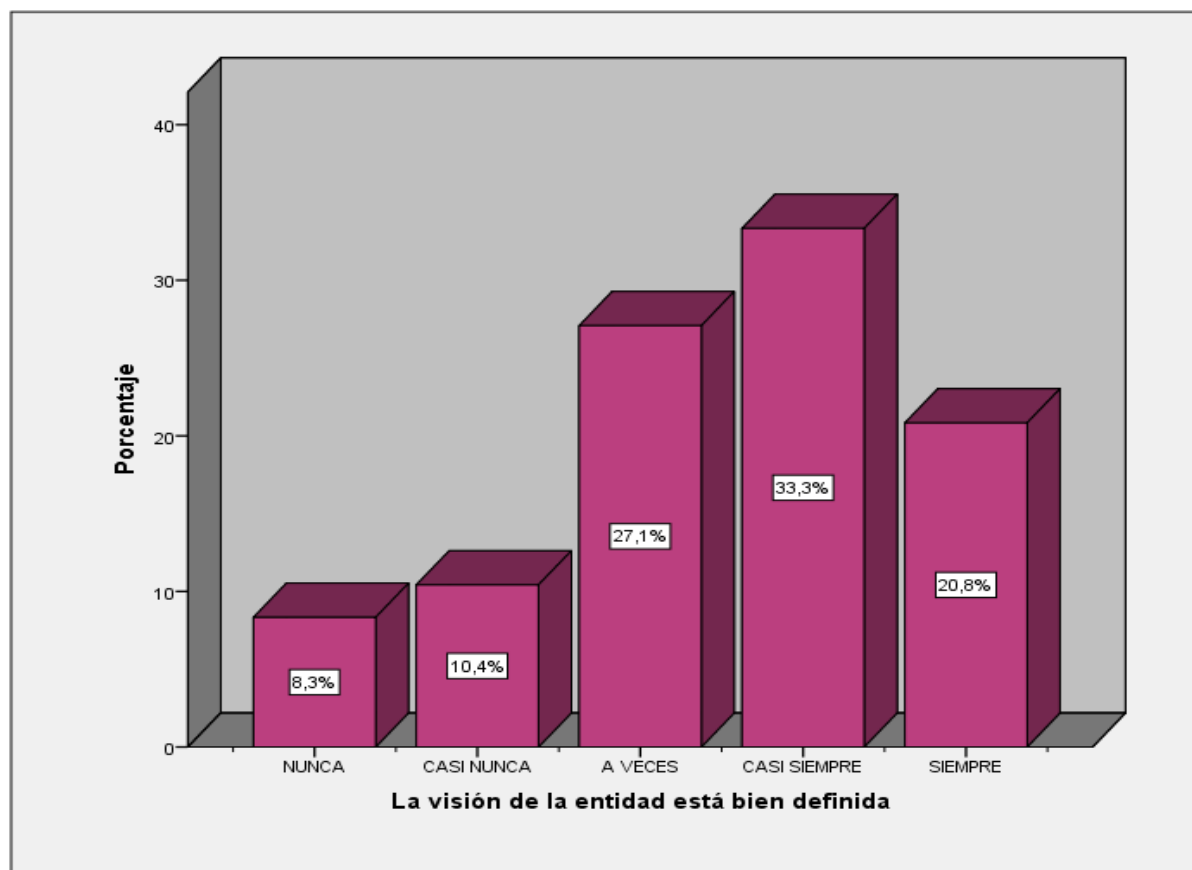
La visión de la entidad está bien definida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
NUNCA	4	8,3	8,3	8,3
CASI NUNCA	5	10,4	10,4	18,8
A VECES	13	27,1	27,1	45,8
CASI SIEMPRE	16	33,3	33,3	79,2
SIEMPRE	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que la entidad municipal tiene una visión claramente articulada y comprensible de cómo desea ver su futuro y el impacto que aspira a tener en la comunidad a la que sirve.

Figura 13

La visión de la entidad está bien definida



Nota. La tabla muestra que la entidad municipal tiene una visión claramente articulada y comprensible de cómo desea ver su futuro y el impacto que aspira a tener en la comunidad a la que sirve.



En la tabla 14 se indica, la visión de la entidad está bien definida, por lo que, de un grupo de 48 funcionarios, el 33,3% menciona que casi siempre, el 27,1% revela que a veces, el 20,8% manifiesta que siempre, el 10,4% expresa que casi nunca, y finalmente el 8,3% hace alusión que nunca.

Una cifra notable menciona que casi siempre la visión de la entidad está bien definida, es decir, esta se caracteriza por estar bien establecida lo que les permite comprender los objetivos futuros de la organización y cómo contribuir a ellos, siendo un indicador positivo de la dirección y la comunicación estratégica dentro de la entidad.

La definición clara de la visión de una entidad es un elemento esencial para su éxito a largo plazo, puesto que representa una imagen del futuro deseado y sirve como guía que orienta a la organización hacia sus metas y aspiraciones más importantes. Ahora bien, una visión bien definida proporciona una dirección estratégica, ayudando a la entidad a establecer objetivos y tomar decisiones que estén alineadas con su visión a largo plazo, lo cual es crucial para la toma de decisiones efectivas y la asignación de recursos, lo que contribuye al logro de los resultados deseados. Asimismo, la visión también inspira a los miembros de la organización, ya que cuando los empleados y las partes interesadas comprenden la visión y se sienten conectados con ella, se crea un sentido de propósito compartido, aumentando así la motivación y la cohesión del equipo, lo que a su vez fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo.

4.2.2. Organización

Tabla 15.

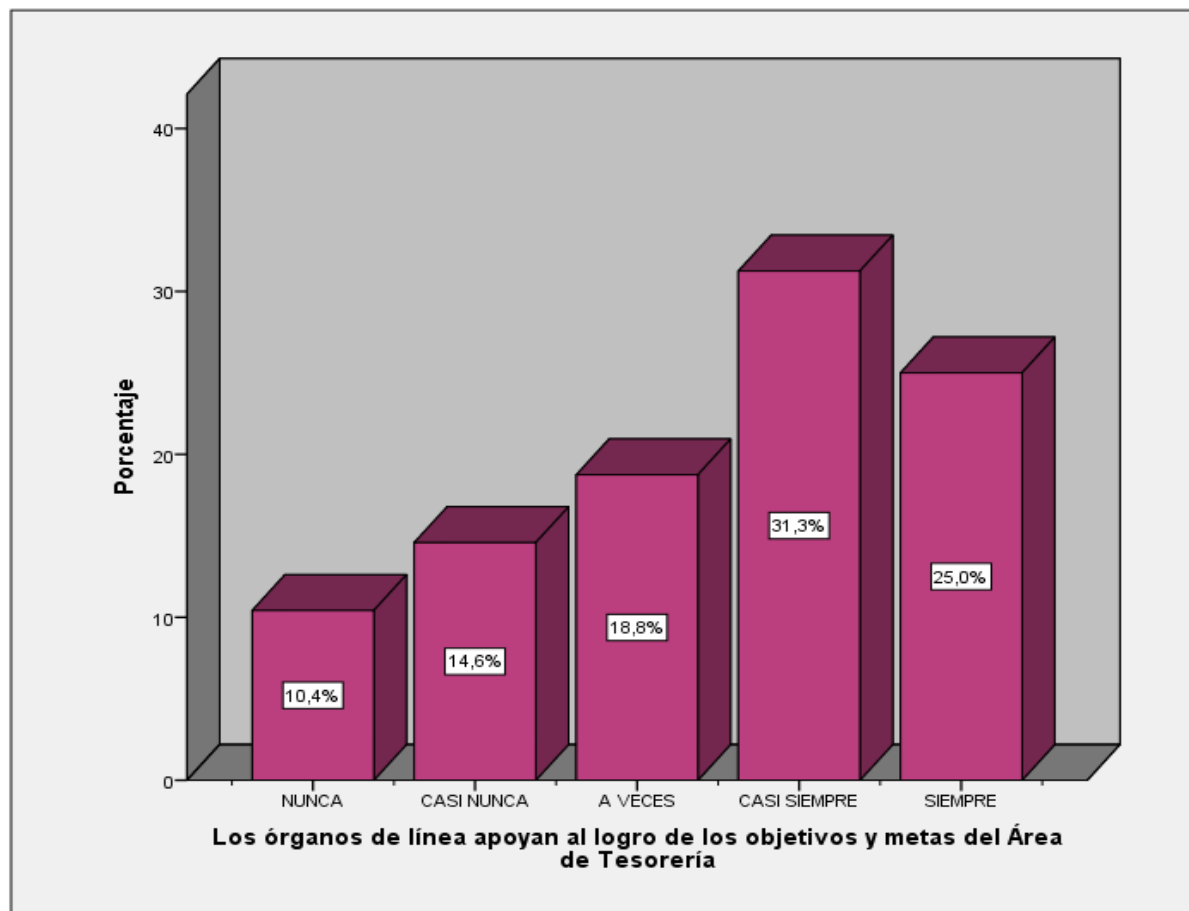
Los órganos de línea apoyan objetivos y metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	10,4	10,4	10,4
CASI NUNCA	7	14,6	14,6	25,0
A VECES	9	18,8	18,8	43,8
CASI SIEMPRE	15	31,3	31,3	75,0
SIEMPRE	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que las unidades funcionales clave dentro de la organización brindan respaldo y colaboración activa al Área de Tesorería para alcanzar sus objetivos y metas establecidos.

Figura 14

Los órganos de línea apoyan objetivos y metas



Nota. La figura muestra que las unidades funcionales clave dentro de la organización brindan respaldo y colaboración activa al Área de Tesorería para alcanzar sus objetivos y metas establecidos.



En la tabla 15 se muestra, los órganos de línea apoyan al logro de los objetivos y metas del Área de Tesorería, de un grupo de 48 servidores, el 31,3% alude que casi siempre, el 25,0% menciona que siempre, 18,8% indica que a veces, el 14,6% refiere que casi nunca, y finalmente 10,4% expresa que nunca.

Una cantidad significativa menciona que casi siempre los órganos de línea brindan apoyo al Área de Tesorería, dicho de otra manera, existe una colaboración efectiva y un respaldo constante de los departamentos relacionados para que el Área de Tesorería logre sus objetivos y metas, lo cual es importante para el funcionamiento eficiente y efectivo de la organización, especialmente en lo que respecta a la gestión financiera y la consecución de los objetivos financieros.

El respaldo de los órganos de línea al Área de Tesorería es esencial para garantizar el éxito de la gestión financiera y el cumplimiento de los objetivos financieros de cualquier organización, puesto que es una parte crucial de la coordinación y la sinergia dentro de una entidad. Cuando los órganos de línea, como el departamento de Presupuesto y otros, apoyan activamente al Área de Tesorería, se facilita la alineación de los recursos financieros con los objetivos estratégicos de la organización, lo cual asegura que los fondos se utilicen de manera eficiente y eficaz para cumplir con las metas establecidas. Asimismo, el apoyo de los órganos de línea también promueve la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión financiera ya que cuando los departamentos colaboran y se comunican de manera efectiva con el área de Tesorería, se reduce el riesgo de errores y se mejora la supervisión de los fondos públicos.

Tabla 16

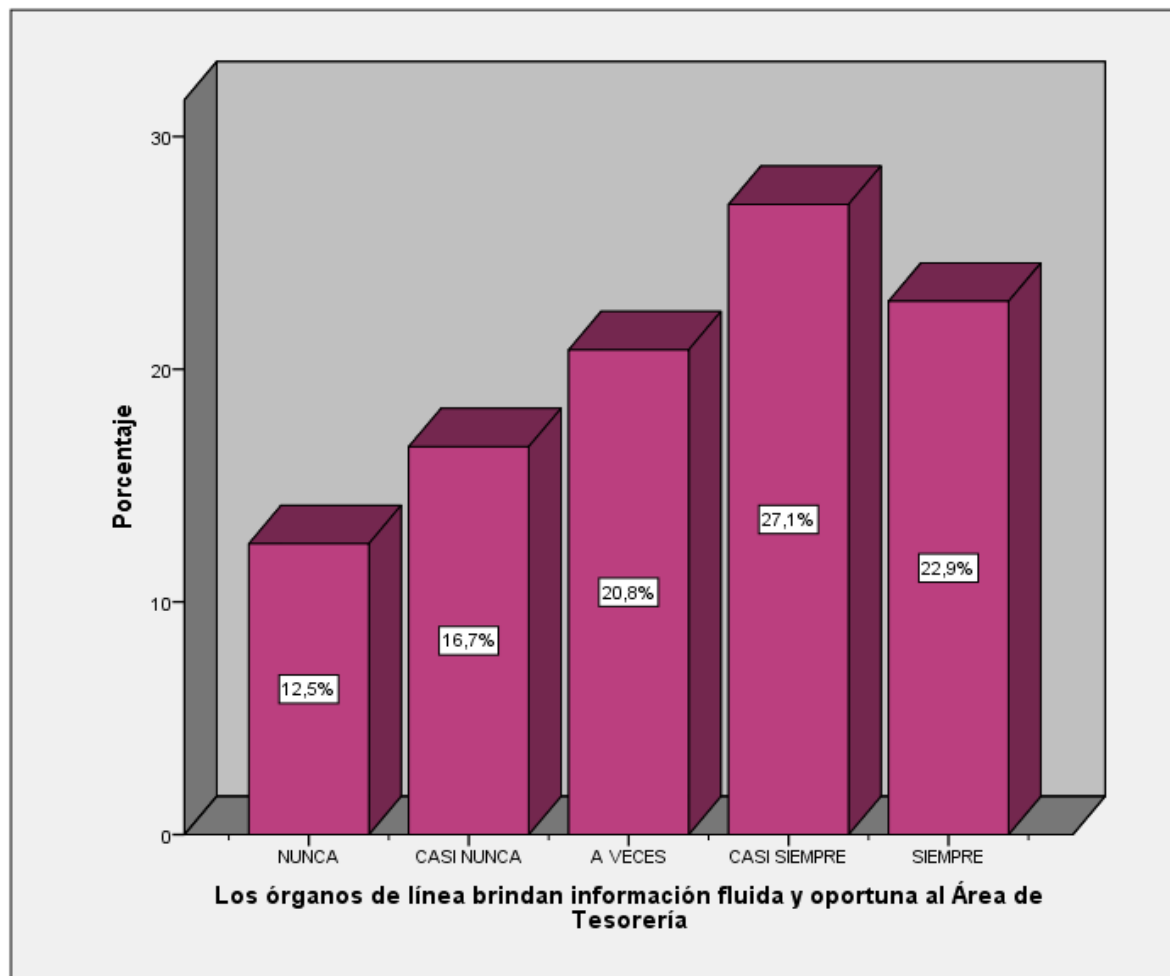
Los órganos de línea brindan información fluida y oportuna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	6	12,5	12,5	12,5
CASI NUNCA	8	16,7	16,7	29,2
A VECES	10	20,8	20,8	50,0
CASI SIEMPRE	13	27,1	27,1	77,1
SIEMPRE	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que las unidades funcionales clave dentro de la organización proporcionan información de manera constante y puntual al Área de Tesorería.

Figura 15

Los órganos de línea brindan información fluida y oportuna



Nota. La figura muestra que las unidades funcionales clave dentro de la organización proporcionan información de manera constante y puntual al Área de Tesorería.



En la tabla 16 se establece, los órganos de línea brindan información fluida y oportuna al Área de Tesorería, de un total de 48 asalariados, el 27,1% alude que casi siempre, el 22,9% revela que siempre, el 20,8% expone que a veces, el 16,7% indica que casi nunca, y para finalizar el 12,5% refiere que nunca.

Un porcentaje significativo menciona que casi siempre los órganos de línea brindan información fluida y oportuna al Área de Tesorería lo cual supone que existe una buena comunicación y cooperación entre las áreas relacionadas con la gestión financiera y el Área de Tesorería. Siendo esto esencial para garantizar que el Área de Tesorería pueda llevar a cabo sus funciones de manera efectiva, administrar los recursos financieros de la organización y cumplir con sus responsabilidades financieras de manera oportuna, puesto que una comunicación fluida y la disponibilidad de información oportuna son componentes clave para la gestión financiera eficiente y el logro de los objetivos financieros de la organización.

El flujo de información fluida y oportuna desde los órganos de línea hacia el Área de Tesorería es un componente crítico para una gestión financiera eficiente y efectiva en cualquier organización, de modo que la colaboración y comunicación efectiva son fundamentales por varias razones clave: en primer lugar, la información oportuna y precisa es esencial para tomar decisiones financieras bien informadas, de manera que cuando los órganos de línea proporcionen datos actualizados y relevantes al Área de Tesorería, esta última puede evaluar mejor la situación financiera, anticipar desafíos y tomar medidas preventivas o correctivas cuando sea necesario.

Tabla 17

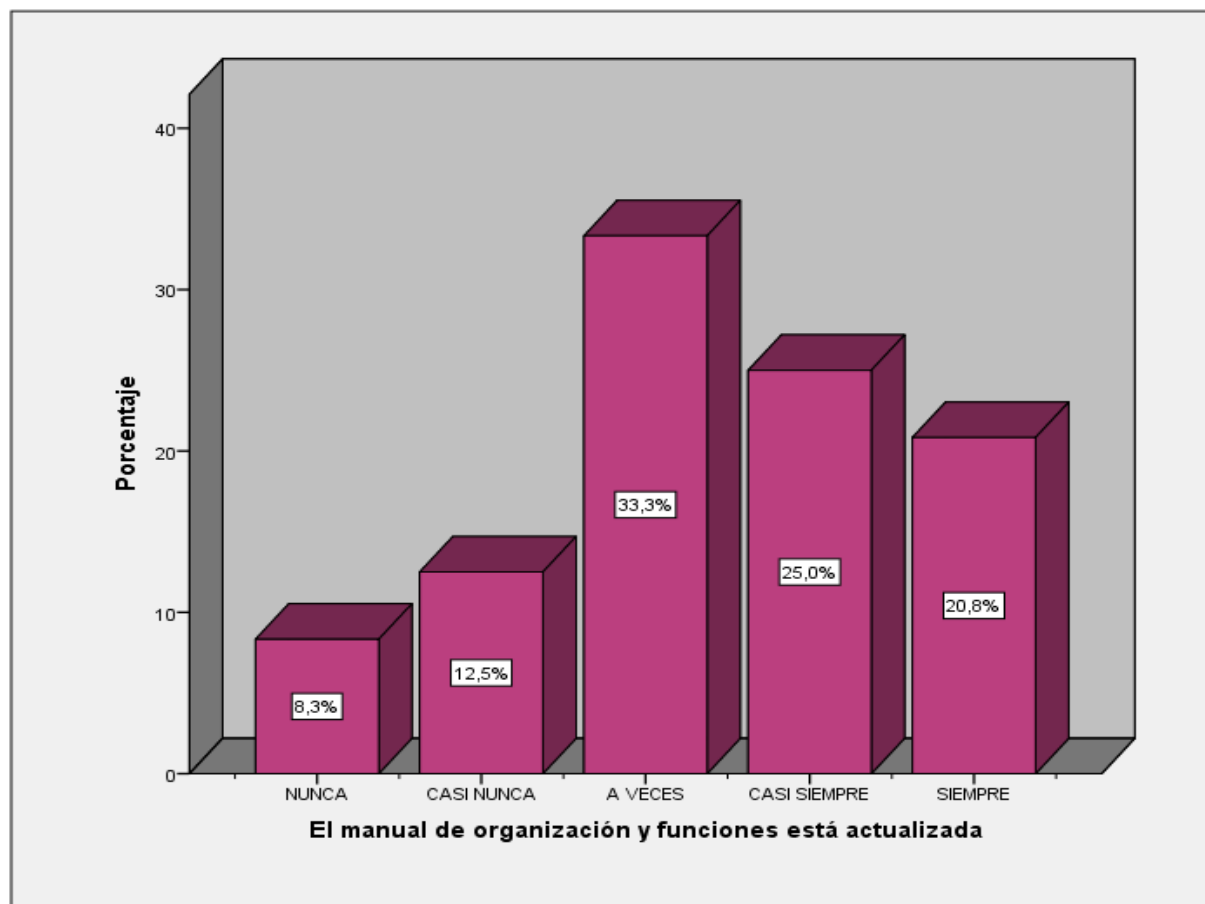
El manual de organización y funciones está actualizado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	8,3	8,3	8,3
CASI NUNCA	6	12,5	12,5	20,8
A VECES	16	33,3	33,3	54,2
CASI SIEMPRE	12	25,0	25,0	79,2
SIEMPRE	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que el manual de organización y funciones de la institución ha sido revisado para reflejar con precisión la estructura organizativa actual y las responsabilidades de cada área.

Figura 16

El manual de organización y funciones está actualizado



Nota. La tabla muestra que el manual de organización y funciones de la institución ha sido revisado para reflejar con precisión la estructura organizativa actual y las responsabilidades de cada área.



En la tabla 17 se expone, el manual de organización y funciones está actualizado, en donde de un grupo de 48 funcionarios, el 33,3% indica que a veces, el 25,0% revela que casi siempre, 20,8% menciona que siempre, el 12,5% alude que casi nunca, y finalmente el 8,3% declara que nunca.

Una proporción considerable indica que a veces el manual de organización y funciones está actualizado, lo que sugiere que puede haber margen para mejorar la gestión de la información organizativa y las responsabilidades del personal, además es importante mantener este documento actualizado para la eficiencia y la eficacia en la organización.

El manual de organización y funciones es un componente esencial de la gestión organizativa de cualquier entidad, su actualización periódica y precisa es crucial por varias razones fundamentales: principalmente, un manual actualizado proporciona claridad y estructura en la organización, definiendo roles, responsabilidades y procedimientos, lo que es esencial para el funcionamiento eficiente de la entidad. De modo que cuando los empleados tienen acceso a un manual actualizado, saben exactamente cuáles son sus responsabilidades, funciones y cómo se integran en la estructura general de la organización. Además, un manual actualizado es una herramienta valiosa para la comunicación interna, facilitando la transmisión efectiva de información sobre roles y responsabilidades, lo que minimiza la confusión y los malentendidos.

Tabla 18

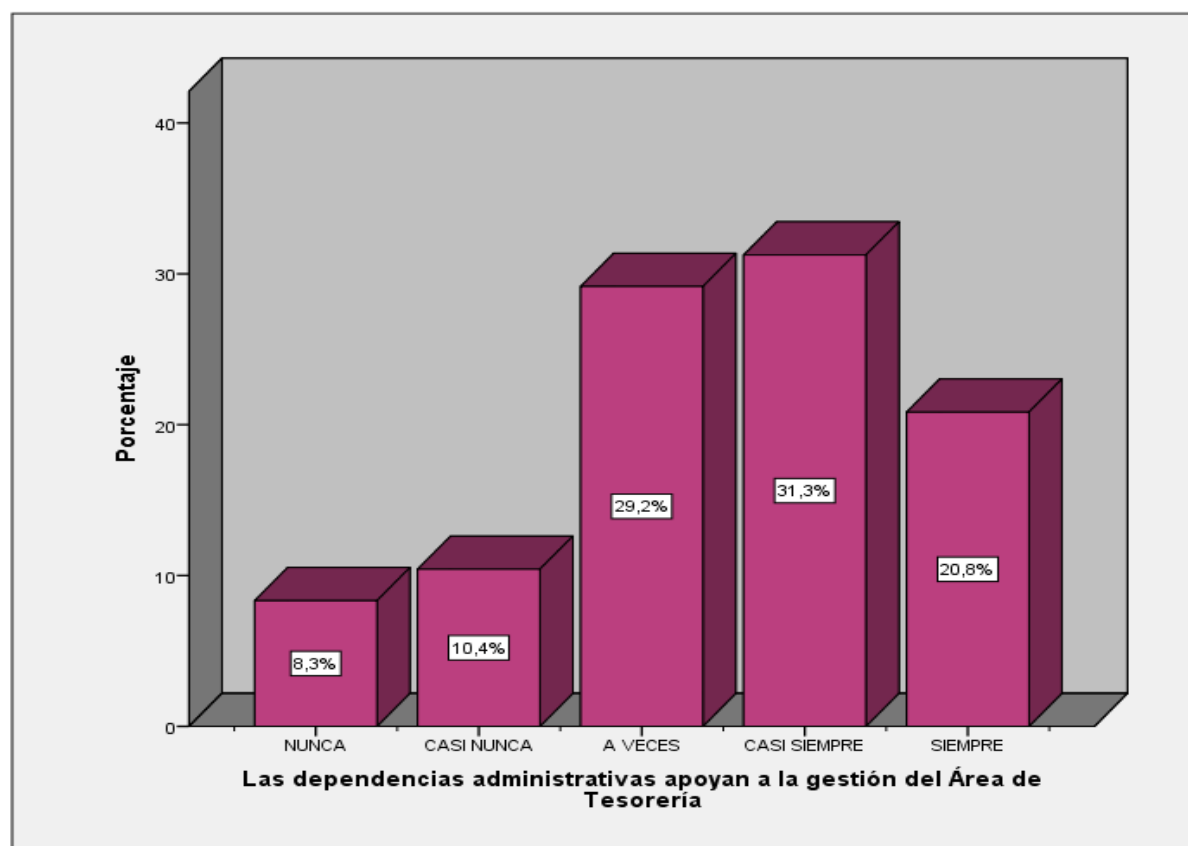
Las dependencias administrativas apoyan a la gestión del Área de Tesorería

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	8,3	8,3	8,3
CASI NUNCA	5	10,4	10,4	18,8
A VECES	14	29,2	29,2	47,9
CASI SIEMPRE	15	31,3	31,3	79,2
SIEMPRE	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra que las diferentes áreas administrativas dentro de la organización brindan su respaldo y colaboración al Área de Tesorería en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Figura 17

Las dependencias administrativas apoyan a la gestión del Área de Tesorería



Nota. En la figura se muestra las diferentes áreas administrativas dentro de la organización brindan su respaldo y colaboración al Área de Tesorería en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.



En la tabla 18 se precisa, las dependencias administrativas apoyan a la gestión del Área de Tesorería, de un grupo de 48 colaboradores, el 31,3% señala que casi siempre, el 29,2% informa que a veces, el 20,8% expone que siempre, el 10,4% indica que casi nunca y por último el 8,3% refiere que nunca.

Un número significativo de los asalariados señalan que casi siempre las dependencias administrativas apoyan a la gestión del Área de Tesorería lo cual esto conlleva que, en la mayoría de las ocasiones o situaciones, las dependencias administrativas de la organización brindan apoyo a la gestión realizada por el Área de Tesorería

El apoyo de las dependencias administrativas al Área de Tesorería es un elemento fundamental para el buen funcionamiento y la salud financiera de cualquier organización, puesto que la colaboración y respaldo son esenciales por diversas razones, inicialmente, el trabajo del Área de Tesorería implica la gestión de los recursos financieros de la organización, lo que incluye el manejo de fondos, el seguimiento de transacciones y el aseguramiento de la liquidez. Para realizar estas tareas de manera efectiva, es crucial contar con el apoyo de las dependencias administrativas que pueden influir en el flujo de fondos, como Recursos Humanos, lo cual, sin esta colaboración, podrían surgir obstáculos financieros y dificultades en la ejecución de las operaciones diarias. Por demás, el apoyo de las dependencias administrativas contribuye a la transparencia y la integridad en la gestión financiera, ya que cuando todas las áreas de la organización colaboran, se establecen controles adecuados y se minimiza el riesgo de irregularidades financieras.

4.2.3. Dirección

Tabla 19

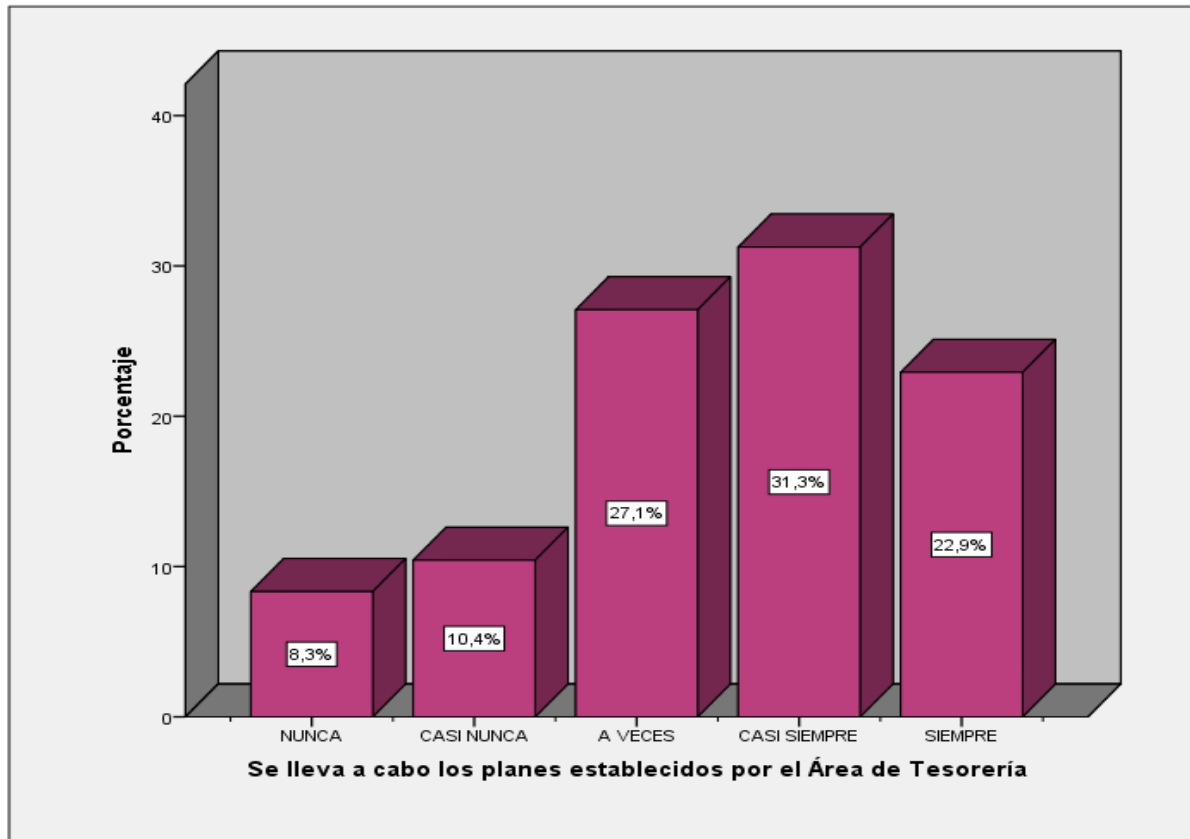
Se lleva a cabo los planes establecidos por el Área de Tesorería

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	8,3	8,3	8,3
CASI NUNCA	5	10,4	10,4	18,8
A VECES	13	27,1	27,1	45,8
CASI SIEMPRE	15	31,3	31,3	77,1
SIEMPRE	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra que el Área de Tesorería implementa los planes que ha establecido para el manejo eficiente de los recursos financieros de la organización.

Figura 18

Se lleva a cabo los planes establecidos por el Área de Tesorería



Nota. En la tabla se muestra que el Área de Tesorería implementa los planes que ha establecido para el manejo eficiente de los recursos financieros de la organización.



En la tabla 19 se determina, los planes establecidos se llevan a cabo por el Área de Tesorería, de un total de 48 servidores, el 31,3% menciona que casi siempre, el 27,1% indica que a veces, el 22,9% refiere que siempre, 10,4% revela que casi nunca, y para culminar el 8,3% manifiesta que nunca.

Un porcentaje elevado manifiesta que casi siempre los planes establecidos se llevan a cabo por el Área de Tesorería, lo que revela que esta área tiene un historial positivo de ejecución y cumplimiento de sus objetivos financieros. Esto es un indicador positivo de la eficiencia y la capacidad de gestión financiera de la organización en lo que respecta a las tareas realizadas por el Área de Tesorería.

La ejecución de los planes establecidos por el Área de Tesorería es un pilar fundamental para el bienestar financiero y el funcionamiento efectivo de la Municipalidad, ya que los planes financieros establecidos por el Área de Tesorería representan un camino claro hacia el logro de los objetivos financieros de la entidad, de modo que cuando se ejecutan con éxito, estos planes garantizan la disponibilidad de los recursos necesarios para cubrir las operaciones diarias, realizar inversiones estratégicas y enfrentar posibles desafíos económicos. Además, la ejecución de planes financieros es esencial para la toma de decisiones informadas de tal modo que cuando se siguen los planes cuidadosamente diseñados, la organización puede tomar decisiones basadas en datos sólidos y proyecciones realistas, esto ayudará a anticipar posibles dificultades financieras, identificar oportunidades de crecimiento y asegurar que los recursos se utilicen eficazmente.

Tabla 20

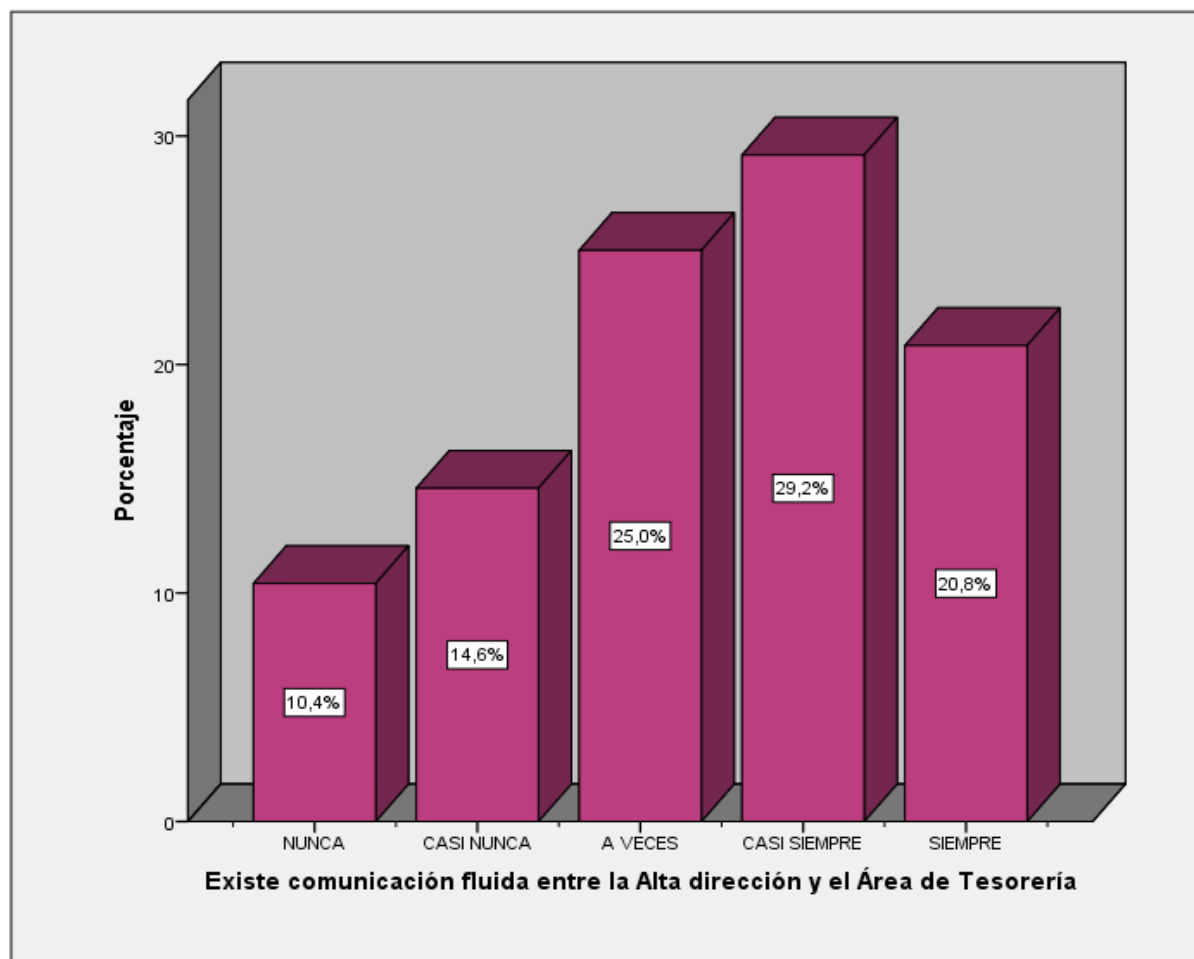
Comunicación fluida entre la Alta dirección y el Área de Tesorería

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	10,4	10,4	10,4
CASI NUNCA	7	14,6	14,6	25,0
A VECES	12	25,0	25,0	50,0
CASI SIEMPRE	14	29,2	29,2	79,2
SIEMPRE	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra que existe una comunicación abierta y continua entre la alta dirección de la organización y el Área de Tesorería.

Figura 19

Comunicación fluida entre la Alta dirección y el Área de Tesorería



Nota. La tabla muestra que existe una comunicación abierta y continua entre la alta dirección de la organización y el Área de Tesorería.



En la tabla 20 se describe la existencia de comunicación fluida entre la Alta dirección y el Área de Tesorería, de un total de 48 funcionarios, el 29,2% refiere que casi siempre, el 25,0% revela que a veces, el 20,8% indica que siempre, el 14,6% expresa que casi nunca, y para finalizar el 10,4% considera que nunca.

Un índice considerable menciona que casi siempre existe comunicación fluida entre la alta dirección y el Área de Tesorería, lo que resulta que hay una colaboración efectiva y una transferencia de información sin problemas entre los niveles más altos de liderazgo y la gestión financiera. Esta comunicación abierta es esencial para la toma de decisiones estratégicas informadas y para asegurar que la dirección tenga una visión precisa y actualizada de la situación financiera de la organización.

La existencia de comunicación fluida entre la Alta dirección y el Área de Tesorería es un factor crítico para el éxito financiero y operativo de la organización, debido a que la Alta dirección tiene la responsabilidad de establecer la visión estratégica de la organización y tomar decisiones claves que afectan a toda la institución, ahora para tomar decisiones financieras bien informadas y alineadas con los objetivos estratégicos, necesitan información actualizada y precisa sobre la situación financiera de la organización, de modo que, el Área de Tesorería es la fuente principal de esta información y, por lo tanto, la comunicación fluida asegura que la Alta dirección esté bien informada. Además, la comunicación efectiva garantiza que la Alta dirección pueda proporcionar orientación y dirección claras al Área de Tesorería en función de los objetivos estratégicos de la organización. Esto facilita la alineación de las estrategias financieras con la misión y visión de la institución, lo que es esencial para el éxito a largo plazo.

Tabla 21

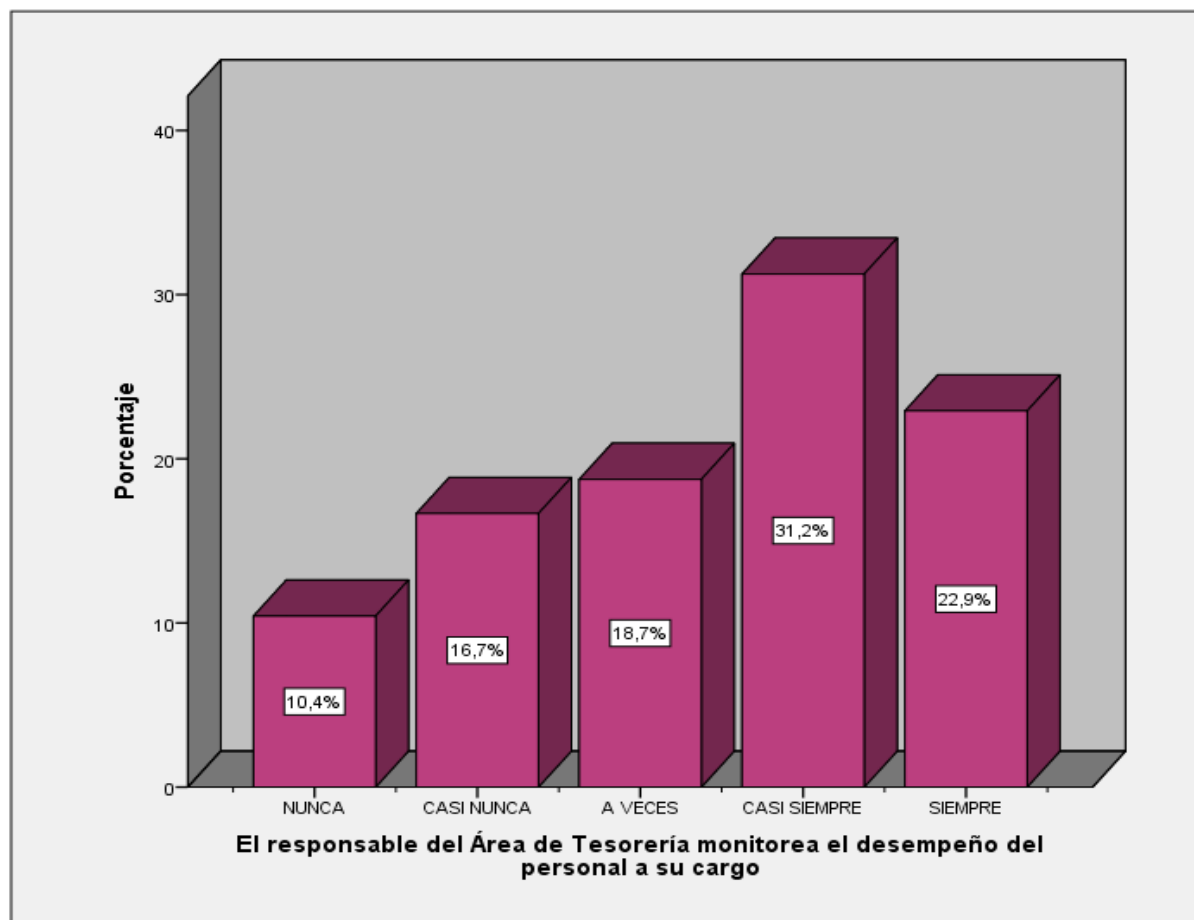
El responsable monitorea el desempeño del personal a su cargo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	10,4	10,4	10,4
CASI NUNCA	8	16,7	16,7	27,1
A VECES	9	18,8	18,8	45,8
CASI SIEMPRE	15	31,3	31,3	77,1
SIEMPRE	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra que el responsable del Área de Tesorería supervisa y evalúa el rendimiento de los empleados que están bajo su responsabilidad.

Figura 20

El responsable monitorea el desempeño del personal a su cargo



Nota. En la figura se muestra que el responsable del Área de Tesorería supervisa y evalúa el rendimiento de los empleados que están bajo su responsabilidad.



En la tabla 21 se menciona, el responsable del Área de Tesorería monitorea el desempeño del personal a su cargo, del total de 48 asalariados, el 31,3% refiere que casi siempre, el 22,9% menciona que siempre, el 18,8% alude que a veces, el 16,7% indica que casi nunca, y finalmente el 10,4% expresa que nunca.

Un porcentaje elevado expone que casi siempre el responsable del Área de Tesorería realiza seguimiento del desempeño, lo que indica que existe una cultura de supervisión y desarrollo profesional dentro del Área de Tesorería, de modo que puede ser beneficioso para el crecimiento y la mejora continua de los empleados, así como para el logro de los objetivos del equipo y de la organización en general.

El monitoreo del desempeño permite identificar y reconocer las fortalezas y debilidades del equipo, de modo que cuando el líder del Área de Tesorería supervisa de cerca el trabajo de su personal, puede identificar áreas donde los empleados sobresalen y también aquellas donde podrían necesitar apoyo adicional, esto facilita la asignación eficiente de recursos y la implementación de estrategias para mejorar el rendimiento general del equipo. Además, el monitoreo del desempeño fomenta la rendición de cuentas, de manera que cuando los empleados saben que su trabajo está siendo evaluado de manera regular y justa, están más motivados a cumplir con sus responsabilidades y alcanzar sus objetivos y esto crea un ambiente de trabajo más productivo y comprometido.



4.2. Verificación de hipótesis

Tabla 22

Correlaciones objetivo específico 1

			Valores	La gestión del área de tesorería
R de Pearson	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	La gestión del área de tesorería	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Hi:

Los valores influyen de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

H0:

Los valores no influyen en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre los valores y la gestión del área de tesorería, es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de R de Pearson (0,876) 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 objetivo específico 2*

			Clima laboral	La gestión del área de tesorería
R de Pearson	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	La gestión del área de tesorería	N	48	48
		Coeficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Hi:

El Clima laboral influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

H0:

El Clima laboral no influye en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre clima laboral y la gestión del área de tesorería, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de R de Pearson (0,880) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.



Tabla 24

Correlaciones objetivo específico 3

			Filosofía organizacional	La gestión del área de tesorería
R de Pearson	Filosofía organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	La gestión del área de tesorería	Coeficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Hi:

La filosofía organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

H0:

La filosofía organizacional no influye en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre filosofía organizacional y la gestión del área de tesorería, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de R de Pearson (0,883) siendo positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 25*Correlaciones objetivo general*

			Comportamiento organizacional	La gestión del área de tesorería
R de Pearson	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	La gestión del área de tesorería	N	48	48
		Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Hi:

El comportamiento organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

H0:

El comportamiento organizacional no influye en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

Podemos determinar que existe una relación positiva significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del área de tesorería, y es altamente significativa, ya que en la prueba Correlación de R de Pearson (0,888) 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

El trabajo de investigación tuvo como objetivo específico 1, analizar la influencia de los valores en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. Los resultados han revelado que los valores influyen en la gestión del área de tesorería. Ello se evidencio por medio del análisis de la aplicación del instrumento. Este resultado coincide con Sánchez (2017) en su investigación “Gestión del personal y comportamiento organizacional en la municipalidad provincial de Ambo 2017”, donde señala que existe influencia entre las variables investigadas ya que los empleados capacitados cuentan con servidores motivados para integrar equipos de trabajo para lograr los objetivos de gestión. A ello se suma Ramos (2022) en su investigación “Influencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022”, señalando que los vínculos institucionales, los actos de ciudadanía y la identidad organizacional reflejan el comportamiento organizacional y su fuente es la motivación, por esta razón, toda la fuerza laboral está respondiendo eficazmente a los problemas internos y externos de la organización

Mientras que, en relación al objetivo específico 2, se planteó determinar la influencia del Clima laboral en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. Los resultados revelaron que el clima laboral mejora en la institución brindando los medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional, asimismo perciben que existe a veces un ambiente de cooperación mutua en la institución, y a veces tienen la libertad o independencia para tomar decisiones en relación con sus responsabilidades laborales, ello conduce a una



mejor gestión del área de tesorería. Dicho resultado coincide con Espinoza (2019) señalando que a medida que aumenta el valor de las acciones de una organización, también aumenta su servicio a los usuarios. De igual manera conforme a Rejes (2020) señala que el clima laboral mejora cuando se brindan recursos para el desarrollo profesional y existe cooperación mutua ocasional. Además, los empleados disfrutaban de libertad para tomar decisiones en ciertas situaciones. Estos aspectos contribuyen significativamente a una gestión más efectiva del área de tesorería, promoviendo un entorno laboral productivo y eficiente.

Por otro lado, referente al objetivo específico 3, determinar la influencia de la filosofía organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022. Donde los resultados revelaron que la filosofía organizacional, por medio del desempeño actual de sus funciones, se relaciona y contribuye con la misión – visión de la institución; asimismo a veces cuando hay una vacante la institución se prioriza la consideración de los empleados internos y a veces la institución promueve el desarrollo profesional de su personal es decir no siempre se aplica de manera consistente los programas de capacitación, oportunidades de aprendizaje, becas u otros recursos para el crecimiento profesional en la Municipalidad. De igual manera Pumaquispe (2022) indica que la implementación adecuada del apoyo al desarrollo profesional conlleva a una gestión uniforme.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- La filosofía organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, el cual se determinó por la prueba de R de Pearson (0,888) es positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. Por tanto, el desempeño del comportamiento organizacional por medio de los valores, el clima laboral y la filosofía organizacional conllevan a una mejor gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

SEGUNDA.- Los valores influyen de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad, el cual se determinó por la prueba de R de Pearson (0,876) es positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. De modo que, se concluye que se da la práctica de los valores en la gestión del área de tesorería en función de principios y valores morales, con promoción del trabajo en equipo poco constante orientándolo hacia el cumplimiento de metas en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

TERCERA.- El Clima laboral influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad, el cual se determinó por la prueba de R de Pearson (0,880) es positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. De modo que, el clima laboral mejora en la institución brindando los medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional, asimismo perciben



que existe a veces un ambiente de cooperación mutua en la institución, y a veces tienen la libertad o independencia para tomar decisiones en relación con sus responsabilidades laborales, ello conduce a una mejor gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.

CUARTA.- La filosofía organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022, el cual se determinó por la prueba de R de Pearson (0,883) es positiva y encontrando un valor de significancia de 0,000, siendo $p < 0,05$. De modo que, la filosofía organizacional, por medio del desempeño actual de sus funciones, se relaciona y contribuye con la misión – visión de la institución; asimismo a veces cuando hay una vacante la institución se prioriza la consideración de los empleados internos y a veces la institución promueve el desarrollo profesional de su personal es decir no siempre se aplica de manera consistente los programas de capacitación, oportunidades de aprendizaje, becas u otros recursos para el crecimiento profesional en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022.



SUGERENCIAS

PRIMERA.- A gerencia de la Municipalidad, fomentar entre los empleados una disposición positiva hacia el cambio. Esto implicaría la implementación de estrategias visibles y accesibles para los colaboradores, con el propósito de mejorar sus competencias. Buscando la mejora de la efectividad de la comunicación, promoviendo un estilo comunicativo asertivo. Además, se recomienda impulsar actividades de convivencia que refuercen la identificación de los empleados con la institución y fortalezcan la coordinación entre diferentes áreas y miembros del personal.

SEGUNDA.- A la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, establecer metas financieras y un plan estratégico que guía las acciones del área de tesorería. Ayudando a alinear los esfuerzos con los objetivos generales de la municipalidad. Donde el propósito es evitar la desunión, lo que a su vez contribuiría a un desempeño más eficaz en la organización.

TERCERA.- Con el propósito de mejorar la dinámica de trabajo en grupo en la Municipalidad, se recomienda la asignación de roles y responsabilidades a individuos que posean cualidades que fomenten un entorno caracterizado por el respeto, la dedicación laboral y la capacidad de tomar decisiones que contribuirán al logro de los objetivos organizacionales.

CUARTA.- A la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca se sugiere estimular la colaboración entre equipos mediante programas de capacitación



diseñados para compartir conocimientos y destrezas entre diferentes áreas, lo que facilitaría la resolución de posibles conflictos. Asimismo, se aconseja la selección de líderes de área que mantengan una actitud positiva y proactiva ante nuevos desafíos, con el fin de consolidar esfuerzos y alcanzar metas compartidas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, S. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal con discapacidad del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7849>
- Alegria, C. (2020). *Control Interno y su Influencia en la gestión del área de tesorería de la Tercera Brigada de Caballería Tacna, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4174>
- Arboleda, G., & López, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de La Salud*, 15(2), 247–258. <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v15n2/1692-7273-recis-15-02-00247.pdf>
- Balarezo, B. (2014). *La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa SAN MIGUEL DRIVE* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6696>
- Barbarán, G. (2015). *La auditoría gubernamental y su incidencia en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú* [Tesis de doctorado, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1834/barbaran_bgm.pdf?sequence=1
- Calderón, L. (2011). *El diseño metodológico*. Investigación Educativa.



- 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>
- Castro, J. (2021). *La estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa Manuel CENDRA S.A.C., Lima 2019* [Tesis pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4034%0A>
- Chayacaña, W., & Ancco, A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia-Puno* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1392>
- Consuelo, C., Sarmentero, I., Gómez, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92–100. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es.
- Coronel, C. (2022). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias empresariales de la universidad peruana de las américas, Lima 2020* [Tesis de maestría, Universidad Peruana las Americas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2647/1>. Tesis Carlos Coronel Ramos_Revisada al 07 de Septiembre_2022.pdf?sequence=1
- Díaz, G., Plaza, M., & Hernández, H. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista ESPACIOS*, 41(27), 109–122. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p11.pdf>



- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de administración*.
<https://www.casadellibro.com/libro-fundamentos-de-administracion-5-ed/9789706860200/735354>
- Escalante, L. (2018). *Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial Acomayo, Cusco - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco].
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/3131>
- Espinoza, W. (2019). *El comportamiento organizacional y la atención al cliente del mercado las Mercedes de la ciudad de Juliaca periodo – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu./handle/UNAP/12083>
- Gómez, G., López, M., & Marulanda, C. (2022). Cultura organizacional y gestión por procesos. *Información Tecnológica*, 33(5), 115–124. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000500115>
- Hobsbawm, E. (1994). Identidad. *Revista Internacional de Filosofía Política*, 3, 5–17.
<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:filopoli-1994-3-47805E41-BBF2-4D8F-D9B7-7AFE6F430F37/identidad.pdf>
- Huamani, D., & Paucar, D. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S . A . 2020*.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16629/Huamani_hd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huertas, J. (2001). *Motivación: Querer Aprender* (Segunda). https://www.researchgate.net/publication/31854774_Motivacion_querer_aprender
- La Rosa, A. (2019). *Competencias generales del equipo directivo y el desempeño*



docente en la institución educativa Andahuasi. [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2842/Ana María La Rosa Pichilingue.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2842/Ana_María_La_Rosa_Pichilingue.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

Lizcano, C. (2006). *Planificación*. WEBSCOLAR. http://geocities.ws/caldep7/planificacion/foro02_subtema6/plani_sub_tema6.html

Macedo, G., & Delgado, J. (2020). Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1256. <https://typeset.io/pdf/comportamiento-organizacional-en-la-gestion-educativa-2020-6aissv5gwd.pdf>

López, A. (2020). *Competencias gerenciales en los directivos de las instituciones educativas Luis Armando Cabello Hurtado, Túpac Amaru Potens, UGEL 03, Red 01, Lima Cercado, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48344/López_A AV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48344/López_A_AV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Madero, S., & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.12.001>

Martínez, V. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. Manual Multimedia Para El Desarrollo de Trabajo de Investigación.

Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca. (2021). *Directorio completo*.



Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.

<https://www.gob.pe/institucion/munisanroman/funcionarios>

Pesántez, S., & Guapacaza, D. (2012). *Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana,*” realizada en la ciudad de Cuenca - Ecuador en el año 2012 [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca].

<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/1939>

Pumaquispe, M. (2022). *Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86047>

Quiroga, G., Umaña, I., & Vanegas, L. (2018). *Creación de la filosofía organizacional de la empresa coyote TRADE S.A.S.* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/84b39b54-2e1a-4951-90aa-22574ae98d25/content>

Ramos, B. (2022). *Influencia del comportamiento organizacional en la toma de decisiones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63971/TE SIS - RAMOS RIVAS.pdf?sequence=5>

Rejes, J. (2020). *Análisis conceptual de comportamiento organizacional* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15125>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (15a ed.). https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_



Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge

Romero, M. (2022). *Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2674%09>

Sánchez, J. (2017). *Gestión del Personal y Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo 2017* [Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/502>

Significados. (2023). *Comportamiento*. Significados.Com. <https://www.significados.com/comportamiento/>

Sotomayor, V. (2021). *Cultura Organizacional y recursos humanos en la gestion de la Municipalidad de San Roman Juliaca 2018-2020*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15912/Sotomayor_Araujo_Víctor_Raúl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stoner, J. (1996). *Administración* (6th ed.). https://www.academia.edu/8385894/Administración_6ta_Edición_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr

Suarez, S. (2019). *Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Cajaruro, Utcubamba – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas]. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/1943>

Sulca, R. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal médico del Hospital Lucio Aldazabal Pauca – Huancané en el año*



2021 [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7987>

Valles, M., Rodríguez, H., Valle, D., Rojas, O., & Jiménez, D. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las Escuelas Primarias. *Editorial Politécnico Gran Colombiano, Panorama*, 11(20), XX–XX. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-

GestionDelDirectorParaElFortalecimientoDelProcesoE-6138936.pdf

Vergara, D. (2017). *Comunicación interpersonal y habilidades sociales en los estudiantes de la escuela profesional de Ciencias de la Comunicación Social de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, 2017*. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/662/EPG274-00274-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villamil, D., Aldana, E., & Wagner, G. (2017). Análisis de contenido del concepto de área en educación superior Content analysis of area concept in higher education. *Investig. Desarro. Innov.*, 8(2), 265–278. <https://doi.org/10.19053/20278306.v8.n2.2018.7964>



ANEXOS



**ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTION DEL AREA DE TESORERIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Cómo influye el Comportamiento Organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?	Establecer la influencia del comportamiento organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	El comportamiento organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	VARIABLES dependientes (Yi): Comportamiento Organizacional VARIABLES independientes (xi): Gestión del área de tesorería	Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético - deductivo Diseño: No experimental Tipo de investigación: -Transeccional	- Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario precodificado
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis especifico			
¿Cómo influye los valores en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?	Analizar la influencia de los valores en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	Los valores influyen de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022			
¿Cómo influye el Clima laboral en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?	Determinar la influencia del Clima laboral en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	El Clima laboral influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022			
¿Cómo influye la filosofía organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022?	Determinar la influencia de la filosofía organizacional en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022	La filosofía organizacional influye de manera significativa en la Gestión del área de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2022			



ANEXO 02

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO**

Sr(a). funcionario(a), con el presente cuestionario se busca recolectar información para el desarrollo del trabajo de investigación denominado: "INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTION DEL AREA DE TESORERIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA 2022", para ello usted debe responder las siguientes interrogantes con honestidad y en base a sus experiencias y desempeño en su entidad. La información que nos brinde será confidencial, anticipadamente agradecemos su participación.

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" en el recuadro que represente su opinión, tomando en cuenta las opciones de respuesta indicadas en la tabla.

VALORACION	
SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

VARIABLE INDEPENDIENTE

N°	ÍTEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	Valores					
1	¿Considera que en su institución se labora en base a principios y valores morales?					



2	¿En su institución, se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿En su institución, se orientan los esfuerzos al cumplimiento de metas?					
	Clima laboral					
4	¿Considera usted que en su institución se brindan los medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional?					
5	¿Percibe que dentro de la institución existe un ambiente de cooperación mutua?					
6	¿En la institución disponen de la autonomía suficiente para la toma de decisiones relacionadas a sus funciones?					
	Filosofía organizacional					
7	¿El desempeño actual de sus funciones, se relaciona y contribuye con la misión – visión de la institución?					
8	¿Al existir un puesto vacante, la Institución considera en primer lugar a los colaboradores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
9	¿La institución promueve el desarrollo profesional de su personal?					

VARIABLE DEPENDIENTE

N°	ÍTEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	PLANIFICACIÓN					



10	¿El plan estratégico implementado en el Área de Tesorería es la apropiada para alcanzar los objetivos de la Municipalidad?					
11	¿Considera usted que la misión de la Municipalidad está bien definida?					
12	¿El personal del Área está comprometida con la misión de la entidad?					
13	¿Considera usted que la visión de la entidad está bien definida?					
	ORGANIZACIÓN					
14	¿Los órganos de línea apoyan al logro de los objetivos y metas del Área de Tesorería?					
15	¿Los órganos de línea brindan información fluida y oportuna al Área de Tesorería?					
16	¿Considera usted que el manual de organización y funciones está actualizado?					
17	¿Las dependencias administrativas apoyan a la gestión del Área de Tesorería?					
	DIRECCIÓN					
18	¿Se lleva a cabo los planes establecidos por el Área de Tesorería?					
19	¿Existe comunicación fluida entre la Alta dirección y el Área de Tesorería?					
20	¿El responsable del Área de Tesorería monitorea el desempeño del personal a su cargo?					



Propuesta: ADELAYDA ROSALIA QUISPE MAMANI

OFICINA DE INVESTIGACION

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*

IV. PROMEDIO DE VALORACION: *6.0* %

Lugar y Fecha: *Juliaca 25 / 09 / 2021*

[Firma]
Mgtr. *Sonia Yaneth* Tipula Ticona
DOCENTE

Firma del experto

DNI N°: *40093088* Cel.: *950829455*



Propuesta: ADELAYDA ROSALIA QUISPE MAMANI

OFICINA DE INVESTIGACION

Validación de instrumento opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO:

1. Apellidos y Nombres: Mamani Mamani Jesus
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 aplicada para su ejecución.

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

Lugar y Fecha: Juliacá 30/04/2024


 Dr. Jesús Mamani Mamani
 firma del experto
 DNI N°: 02725043 Cel.: 985858574



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: ADELAYDA ROSALIA QUISPE MAMANI
Dirección: AV. FERROCARRIL URB. COSTA ALEGRE MZ L 12A.
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76081487
Teléfono: 993965677 email: rosaliaquispemamani123@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 PUBLICO
Asesor: DR. CARLOS ADOLFO LUSAN URVIOLA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: INFLUENCIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL ÁREA DE TESORERÍA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA LABORAL, DESEMPEÑO, GESTIÓN, FILOSOFÍA

¿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, entre 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, tales 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: CONTABILIDAD ECONOMICA - P15

A. Arellano

Firma de Autor



huella digital

OCTUBRE DEL 2024

Fecha

