



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ALTIPLANO

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



INCIDENCIA DE CONTABILIDAD DIRECTIVA Y SU GESTIÓN

DE ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES DEL CLIMA

LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

PLATERÍA, PERIODO 2024

TESIS

PRESENTADA POR:

LEE RODGER MARON RIVERA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO- PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

INCIDENCIA DE CONTABILIDAD DIRECTIVA Y SU GESTIÓN DE ESTRATEGIAS GU BERNAMENTALES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE P LATERIAS 2024

AUTOR

LEE RODGER MARON RIVERA

RECUENTO DE PALABRAS

17040 Words

RECUENTO DE CARACTERES

97106 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.5MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 6, 2024 3:33 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 6, 2024 3:35 PM GMT-5

● **8% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



M.SC. AMERICO ROJAS APAZA
DOCENTE AUXILIAR
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



Dr. Edgar Daino Callahuanca Avalos
Director de la Unidad de Investigación de la FCCA



DEDICATORIA

"Dedico este trabajo Dios mediante, a mis queridos padres, Guillermo y Ernestina, quienes, con su apoyo incondicional y su constante inspiración, me han guiado a convertirme en una persona de bien".

"A toda mi familia, en especial a mi hermano Jhon y a mi padrino Vicente, quienes compartieron conmigo este sueño y muchos momentos inolvidables".

Quienes siempre han sido mi mayor fuente de apoyo y motivación. Su amor incondicional, comprensión y aliento constante han sido esenciales a lo largo de este proceso.

Lee Rodger Maron Rivera



AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mis padres y familiares por su inquebrantable apoyo y confianza durante todo el desarrollo de este estudio. Su amor, comprensión y ánimo constante han sido fundamentales para superar los desafíos y alcanzar este logro. Su presencia y aliento me han inspirado a perseverar y a dar lo mejor de mí. Este trabajo es el reflejo de su apoyo incondicional, y les estoy profundamente agradecido por todo lo que han hecho por mí.

Lee Rodger Maron Rivera



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1 Problema general.....	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1 Hipótesis general	19
1.3.2 Hipótesis específicas	20
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	20
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5.1 Objetivo general	21
1.5.2 Objetivos específicos	21



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1.1	Antecedentes internacionales	23
2.1.2	Antecedentes nacionales	24
2.1.3	Antecedentes locales	26
2.2	MARCO TEÓRICO	27
2.2.1	Contabilidad directiva	27
2.2.1.1	Planificación.....	29
2.2.1.2	Organización	30
2.2.1.3	Control	31
2.2.1.4	Teorías.....	32
2.2.2	Gubernamental del clima	33
2.2.2.1	Grado de conflicto.....	33
2.2.2.2	Estilo de liderazgo.....	34
2.2.2.3	Estructura de la autoridad	36
2.2.2.4	Teorías.....	37
2.3	MARCO CONCEPTUAL	39

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRAFÍA DEL ESTUDIO	42
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	42
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	43
3.3.1	Población.....	43
3.3.2	Muestra.....	43



3.4	METODOLOGÍAS	44
3.4.1	Enfoque de investigación	44
3.4.2	Tipo de investigación	44
3.4.3	Diseño de investigación	45
3.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	45
3.5.1	Técnicas de recolección de datos	45
3.5.2	Instrumentos de recolección de datos	46
3.6	DISEÑO ESTADÍSTICO	47
3.7	VARIABLES	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	4.1. RESULTADOS	49
4.1.1	Determinar el grado de planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.	49
4.1.1.1	Análisis descriptivo.....	49
4.1.1.2	Análisis correlacional.....	51
4.1.1.3	Normalidad del coeficiente de correlación.	51
4.1.1.4	Coeficiente de correlación Rho Spearman del Grado de planificación y Clima laboral.....	53
4.1.2	Grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.	54
4.1.2.1	Análisis descriptivo.....	54
4.1.2.2	Análisis correlacional.....	56



4.1.2.3	Normalidad para determinación del coeficiente de correlación.....	57
4.1.3	Grado de control de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.	58
4.1.3.1	Análisis descriptivo.....	58
4.1.3.2	Análisis correlacional.....	60
4.1.3.3	Normalidad para determinación del coeficiente de correlación.....	61
4.1.3.4	Coefficiente de correlación Rho Spearman entre el Grado de control y clima laboral.	61
4.1.4	Incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.	62
4.1.4.1	Análisis descriptivo.....	62
4.1.4.2	Análisis correlacional.....	64
4.1.4.3	Normalidad para determinación del coeficiente de correlación.....	64
4.1.4.4	Coefficiente de correlación Rho Spearman entre la Contabilidad directiva y el Clima laboral.	65
4.2	DISCUSIÓN	66
V.	CONCLUSIONES	69
VI.	RECOMENDACIONES	72
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS.....		81



Área : Gestión Pública y Privada

Tema : Incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del

clima laboral en la municipalidad distrital de platería, periodo 2024

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 14/11/2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Trabajadores de la municipalidad Distrital de Platería	43
Tabla 2 Trabajadores de la municipalidad Distrital de Platería	44
Tabla 3 Grado de planificación de la Contabilidad Directiva y Estrategias gubernamentales del clima laboral.....	50
Tabla 4 Prueba de normalidad	52
Tabla 5 Correlación entre el D (1)- V (1) y V (2).....	53
Tabla 6 Grado de organización y estrategias gubernamentales del clima laboral	55
Tabla 7 Prueba de normalidad del grado de organización y el clima laboral	57
Tabla 8 Correlación entre las v1 dimensión 2 y variable 2.....	57
Tabla 9 Grado de control de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral.....	59
Tabla 10 Prueba de normalidad del Grado de control y clima laboral	61
Tabla 11 Correlación entre el Grado de control y clima laboral.....	62
Tabla 12 Contabilidad directiva y estrategias gubernamentales del clima laboral	63
Tabla 13 Prueba de normalidad de la contabilidad directiva y clima laboral	65
Tabla 14 Correlación entre la Contabilidad directiva y el Clima laboral	65



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Grado de planificación de la Contabilidad Directiva y Estrategias gubernamentales del clima laboral	50
Figura 2 Grado de organización y estrategias gubernamentales del clima laboral	55
Figura 3 Grado de control y clima laboral	60
Figura 4 Contabilidad directiva y estrategias gubernamentales del clima laboral	63



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Matriz de consistencia	82
Anexo 2 Operacionalización	83
Anexo 3 Instrumentos y confiabilidad	84
Anexo 4 Confiabilidad	85
Anexo 5 Validación.....	86
Anexo 6 Constancia	89
Anexo 7 Evidencias.....	90
Anexo 8 Declaración jurada	91
Anexo 9 Autorización para el repositorio	92



ACRÓNIMOS

ICD:	Incidencia de Contabilidad Directiva
INCD:	Incidencia en Contabilidad Directiva
ICD:	Incidencia Contable Directiva
ICD:	Impacto en Contabilidad Directiva
GEG:	Gestión de Estrategias Gubernamentales
GESG:	Gestión de Estrategias en el Sector Gubernamental
GEGOV:	Gestión de Estrategias Gubernamentales
GSEG:	Gestión de Estrategias en el Gobierno
CLM-2024:	Clima Laboral en la Municipalidad, 2024
MDP-2024:	Municipalidad Distrital de Platería, 2024
PLN:	Planificación
ORG:	Organización
GDC:	Grado de Conflicto
EL:	Estilo de Liderazgo
EDA:	Estructura de la Autoridad



RESUMEN

La investigación buscó entender en qué medida las prácticas contables y la gestión estratégica del gobierno afectan el ambiente de trabajo y la eficiencia organizacional en esta entidad local. Se explora la relación entre las directrices contables, con el objetivo de determinar la relación de la contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024. Se delimitó la relación de las variables con el enfoque cuantitativo de diseño correlacional y con diseño estadístico no probabilístico con la prueba estadística del coeficiente de correlación de rho de Spearman, y acompañado con la técnica de encuesta acorde a la escala de Likert, se tomó en cuenta como muestra la poblacional a los funcionarios de la entidad gubernamental, con una muestra poblacional de 60 trabajadores. Se concluye que $p=005$. Para dar énfasis la comprobación de la hipótesis se realizó el examen estadístico de Kolmogorov Smirnov, los resultados muestran que existe correlación positiva moderada entre V1 y V2, determinada a través del coeficiente de la prueba estadística de Rho Spearman $Rho=0,594$.

Palabra clave: Contabilidad, Directiva, Gestión, Clima y laboral



ABSTRACT

The research sought to understand to what extent accounting practices and strategic management of government affect the work environment and organizational efficiency in this local entity. The relationship between accounting guidelines is explored, with the objective of determining the relationship of managerial accounting and its management of governmental strategies of the work environment in the District Municipality of Platería, Period 2024. The relationship of the variables was delimited with the quantitative approach of correlational design and with non-probabilistic statistical design with the statistical test of Spearman's rho correlation coefficient, and accompanied with the survey technique according to the Likert scale, it was taken into account as a population sample to the officials of the governmental entity, with a population sample of 60 workers. It is concluded that $p=0.05$. The results show that there is a low and positive correlation between V1 and V2, determined through the Rho Spearman correlation coefficient $Rho=0,594$.

Keyword: Accounting, Directive, Management, Climate and labor



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la influencia de la contabilidad directiva y la gestión de estrategias gubernamentales sobre el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería durante el año 2024. En un contexto organizacional cada vez más complejo, donde la eficiencia y el ambiente de trabajo son cruciales para el desempeño institucional, resulta esencial comprender cómo las prácticas contables y las políticas estratégicas del gobierno local pueden afectar el entorno laboral. La contabilidad directiva, que se encarga de la planificación, control y evaluación de los recursos financieros, juega un papel fundamental en la toma de decisiones dentro de las entidades públicas. A su vez, la gestión de estrategias gubernamentales implica la formulación e implementación de políticas que buscan optimizar los procesos administrativos y mejorar el funcionamiento general de la entidad. En este sentido, explorar la interacción entre estas dos áreas puede proporcionar valiosas perspectivas sobre su impacto en el clima laboral. El estudio se centra en desentrañar cómo las prácticas contables directivas y las estrategias gubernamentales influyen en el ambiente de trabajo de la Municipalidad Distrital de Platería, una entidad que enfrenta desafíos significativos en términos de gestión y eficiencia. A través de un diseño cuantitativo con enfoque correlacional, se utilizarán herramientas estadísticas como el coeficiente de correlación de rho de Spearman, y encuestas basadas en la escala de Likert para recolectar datos de una muestra de 60 trabajadores municipales. El propósito de esta investigación es ofrecer una visión detallada sobre cómo la contabilidad directiva y las estrategias gubernamentales interactúan y afectan el clima laboral, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones en el campo de la contabilidad pública y la administración gubernamental. Al identificar las áreas de



impacto y las posibles mejoras, el estudio contribuirá a optimizar el entorno de trabajo y la eficiencia organizacional en la Municipalidad Distrital de Platería.

1.1 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

El presente estudio examina cómo la contabilidad directiva y la administración de estrategias gubernamentales afectan el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería durante el año 2024. En este contexto, surge la necesidad de entender en qué medida las prácticas contables directivas y las políticas estratégicas implementadas por el gobierno local influyen en el ambiente de trabajo y la efectividad de la entidad.

Nivel Internacional:

A nivel global, la gestión eficiente de las organizaciones públicas está profundamente influenciada por las prácticas contables directivas y la implementación de estrategias gubernamentales. La contabilidad directiva proporciona información crítica para la toma de decisiones y la optimización de los recursos, mientras que las estrategias gubernamentales buscan mejorar la eficiencia administrativa y el rendimiento institucional. Sin embargo, existe una brecha significativa en la comprensión de cómo estas prácticas afectan el clima laboral y, por ende, la efectividad organizacional en distintos contextos. Esta falta de conocimiento limita la capacidad de los gobiernos y organizaciones internacionales para adoptar enfoques efectivos que promuevan un entorno laboral positivo y productivo.

Nivel Nacional:



En el contexto nacional, la administración pública enfrenta desafíos relacionados con la eficiencia en la gestión de recursos y la implementación de estrategias que favorezcan un ambiente laboral adecuado. En muchos países, las prácticas contables y las estrategias gubernamentales son cruciales para garantizar la transparencia y la eficacia en el uso de fondos públicos. No obstante, en el ámbito nacional, existe una carencia de estudios detallados que exploren cómo estas prácticas influyen en el clima laboral de las entidades gubernamentales. Esta brecha en la investigación impide el desarrollo de políticas y prácticas que puedan mejorar tanto la administración pública como el bienestar de los empleados en el sector gubernamental.

Nivel Local:

En el contexto local, particularmente en la Municipalidad Distrital de Platería, se perciben desafíos específicos en la relación entre la contabilidad directiva y la gestión estratégica con el clima laboral. La municipalidad enfrenta problemas relacionados con la eficiencia operativa y el ambiente de trabajo, lo que subraya la necesidad de investigar cómo las prácticas contables y las estrategias gubernamentales afectan directamente a los empleados y a la organización en su conjunto. La falta de estudios específicos sobre estos temas en el nivel local limita la capacidad de la municipalidad para implementar mejoras efectivas que fortalezcan el clima laboral y optimicen el rendimiento institucional. Por lo tanto, este estudio busca llenar este vacío proporcionando una comprensión integral de las interacciones entre la contabilidad directiva, la gestión estratégica y el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, contribuyendo así a la mejora de la gestión pública y el bienestar organizacional a nivel local.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es el grado de incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el grado de planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024?
- ¿Cuál es el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024?
- ¿Cuál es el grado de control de la contabilidad directiva y el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

- Existe relación positiva entre la planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.



1.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre la planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.
- Existe relación positiva entre la organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.
- Existe relación positiva entre el control de la contabilidad directiva y el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La necesidad de investigar la contabilidad directiva y su relación con la gestión de estrategias gubernamentales en el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Platería durante el año 2024. ¿para qué? Se pueda fundamentar en la importancia de entender cómo estos elementos influyen en el funcionamiento interno de la entidad. La contabilidad directiva es crucial para la planificación y control financiero, y su impacto en el ambiente laboral no ha sido suficientemente estudiado en el contexto específico de esta municipalidad. Además, las estrategias gubernamentales implementadas pueden tener efectos significativos en el clima laboral, afectando tanto la motivación de los empleados como la eficacia de la administración pública. Comprender estas relaciones ayudará a identificar áreas críticas que necesitan atención, permitiendo una mejor alineación entre la gestión contable y las políticas gubernamentales para fomentar un entorno de trabajo positivo y eficiente.



Esta investigación tiene como objetivo proporcionar una visión detallada sobre cómo las prácticas de contabilidad directiva y las estrategias gubernamentales afectan el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería. Al hacerlo, se pretende ofrecer recomendaciones basadas en evidencia que permitan mejorar tanto la gestión administrativa como el ambiente laboral en la municipalidad. Los hallazgos contribuirán a la implementación de políticas y prácticas más efectivas, orientadas a optimizar el rendimiento organizacional y el bienestar de los empleados. Además, los resultados servirán como base para futuras investigaciones en el área de la contabilidad y la gestión pública, facilitando el desarrollo de estrategias más eficaces para la administración de entidades gubernamentales.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

- Determinar de incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar el grado de planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.
- Determinar el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.
- Determinar el grado de control de la contabilidad directiva y el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias



gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de
Platería, Periodo 2024.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes internacionales

Sin embargo, Córdoba (2021) mediante su investigación “Eficiencia en la Gestión de los Servicios Públicos Municipales”. Mediante es estudio está planeado para ser ejecutado en el área pública, aportando actividades potenciales para progresar en la administración de servicios públicos civiles. En consecuencia, las legislaturas locales podrán hallar de esta postulación doctoral disposiciones para permitirles mejorar sus activos con el fin de lograr las metas de fortaleza monetaria y un mayor desarrollo de las administraciones otorgadas.

Por ello Sanchez (2019) mediante su artículo “El desarrollo de la gestión pública a través del control interno: lectura comparada México-España”. El marco de control interno está llamado a asumir un papel excepcionalmente enorme a la hora de garantizar la productividad y el honor de la gestión de gobierno; no obstante, su plan prominentemente regulador podrá aportar a la corrupción e inercia. Mediante el base de estudio básico del SCI sistema de control interno México y España, proponiendo cinco reglas para un modelo post-regulador que contribuirá a la mejora de la aplicación de las políticas en gestión pública.



2.1.2 Antecedentes nacionales

Por ello Valles y Rengifo (2023) en su estudio “La Contabilidad Gubernamental y su efecto en la Gestión del Presupuesto Institucional de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2019”. Decidir el impacto de la Contabilidad Administrativa en el plan de Gasto Institucional en el municipio. Este estudio fue de tipo esencial y cuantitativo, y la población de estudio integrada de dieciséis individuos administrativos y contables, siendo la muestra de enumeración, utilizando ficha de análisis documental y el cuestionario. El resultado demuestra el grado de ejecución de la contabilidad legislativa es ordinaria, y la administración del plan de Gasto Institucional, de las normas de la viabilidad del consumo es insuficiente. Se infiere que hay un tremendo impacto de la Contabilidad Legislativa en el plan Financiero Institucional determinando por la prueba de Chi-cuadrado, siendo $X^2_c = 8,8152$ es más prominente que $X^2_t = 7,814$, se confía para mostrar que los factores dependen entre ellos.

Sin embargo Lopez (2022) mediante su tesis “La contabilidad gubernamental y su influencia en la toma de decisiones en la gestión presupuestaria de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles Pumahuasi 2020”. la finalidad del actual estudio era decidir el grado de impacto de la contabilidad pública en las tomase de decisiones de la administración monetaria, siendo el tipo de estudio es el aplicado, de nivel correlacional e ilustrativo, siendo la metodología cuantitativo, en este análisis la muestra compuesto por cuarenta y cinco individuos, la recogida de datos usando el análisis documental y la entrevista, se razona que la contabilidad pública está conectada de manera inmediata y moderada al 52,5% en la toma de decisiones



ya que $p = 0,001 < 0,05$ y $r = 0,525$. A partir de esto, se descarta la especulación inválida y se reconoce la especulación del estudio.

Sin embargo, Tenicela (2020) en su estudio “Problemática de la aplicación del principio del devengado en los pronunciamientos técnicos emitidos por la administración tributaria durante el periodo 2010 - 2017”. Decidir la ocurrencia de la falta de definición del devengado en el Reglamento del Deber Personal y sus Lineamientos, en las declaraciones especializadas dadas de la administración tributario, por tal razón siendo el diseño de estudio descriptivo, de tipo no exploratorio y cualitativo, a su vez la muestra compuesta de quince académicos y una población conformada por profesionales capacitados en el gasto: abogados, contadores, consultores; autoridades de la SUNAT; supervisores jefes; y profesores universitarios. Ante esta situación, ese análisis se esfuerza por tratar el tema de la recaudación y establecer determinaciones mediante el enfoque rigurosamente especializado.

Según Ramírez (2019) en su trabajo “Relación de la contabilidad gubernamental y la gestión financiera, Municipalidad Distrital de Paramonga 2017”. Siendo el propósito decidir la conexión entre la contabilidad pública y la administración monetaria, del municipio usando la estrategia del estudio aplicada descriptiva, cuantitativo y transversal, en este análisis se incluyó a sesenta y seis trabajadores, El procedimiento utilizado fue el encuesta y el instrumento fue la encuesta y las consecuencias de la exploración evidencia la conexión entre la contabilidad pública y la administración monetaria, de dicha municipalidad, se ilustra la especulación de que la contabilidad pública está fundamentalmente conectada con la administración monetaria del municipio.



Para ello Tafur y Ricra (2019) mediante su investigación “La contabilidad gubernamental y la gestión de tesorería de la Municipalidad Provincial de Atalaya-Ucayali, 2019”. Siendo el propósito de este estudio era decidir la conexión entre gestión de tesorería y contabilidad pública del municipio distrital. Usando plan correlacional en este estudio la muestra integrada de veinte empleados de dicha municipalidad. Mediante la prueba del coeficiente rho de spearman lográndose $r=0,799$ el vínculo positivamente alto y el $p v=0,000 < 0,01$. Se resolvió de la existencia de la conexión de la gestión de tesorería y la contabilidad pública del municipio.

Sin embargo, Sucasaca (2021) en su análisis de estudio “La gestión de tesorería y la ejecución de los gastos en la municipalidad distrital de San Miguel - San Román - Puno año 2020”. La finalidad es decidir la conexión de la ejecución de gastos y gestión de tesorería del municipio. Se trata de un estudio correlacional y descriptiva, siendo participes de esta investigación trece trabajadores en la muestra y la población de estudio de dicha municipalidad. En cuanto al resultado se conoce la programación las normas y gestión de tesorería definitivamente están conectados de forma positiva en la ejecución de gastos en el municipio del distrito. Finalmente demostrando el vínculo encontrado en la ejecución y factores en gasto positivo o directa.

2.1.3 Antecedentes locales

Se refiere Grande (2023) en su trabajo de tesis “Determinantes de la inversión pública en las municipalidades provinciales de la región de Puno”. La finalidad era estudiar la influencia de las variables la ejecución de programas de inversión e inversión pública en municipios provinciales. Los



datos requeridos para este estudio se obtuvieron del sitio del Servicio de MRF y INEI, a través de evaluaciones econométricas mediante datos de panel, logrando resultados como las variables de inversiones públicas siendo las transferencias financieras e ingresos, además se vio que tienen una relación inmediata y que mensurablemente son críticos, los cambios tuvieron una tasa más prominente sobre las inversiones públicas en 0.25%, además, la p-estima determinada es más alta que 1.5 y 10%.

Entonces Mamani (2018) se refiere en estudio “Evaluación de la gestión financiera y presupuestal e incidencia en el cumplimiento de metas institucionales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2015 y 2016”. Siendo la finalidad principal de este estudio es la evaluación del efecto de la administración monetaria y presupuestal en la consecución de los objetivos institucionales del municipio, este estudio se ha realizado usando estrategias descriptivas, deductivo y analítico. Las consecuencias del estudio muestran que los recursos en su totalidad en el año 2016 aumentaron en un 16,18% en comparación con 2015, por lo que se deduce que no se alcanzaron en cumplir los objetivos cronogramadas del municipio.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Contabilidad directiva

Parte de la contabilidad que se centra en facilitar datos financieros y no financieros a los encargados, como los directivos y gerentes ya sea de una entidad, institución u organismo para ayudar a una dirección clave de estrategias. La contabilidad directa va más allá de la preparación básica de informes presupuestarios y se centra en la investigación y comprensión de la



información contable para proporcionar datos pertinentes y oportunos a los administradores. Esto incluye la utilización de procedimientos y aparatos explícitos, como el análisis de gastos, análisis de rentabilidad, la planificación, la investigación de la productividad, así evaluar el desempeño de la organización y tomar decisiones informadas (AS News, 2021). La contabilidad administrativa es esencial para directivos, ya que ofrece tanto datos financieros como no financieros cruciales para la toma de decisiones estratégicas. No se limita a la preparación de informes básicos, sino que profundiza en el análisis y comprensión de la información contable para proporcionar datos relevantes y oportunos. Esto incluye herramientas como el análisis de gastos y rentabilidad, que ayudan a evaluar el desempeño y a tomar decisiones bien fundamentadas.

La contabilidad administrativa se puede considerar dentro del contexto general de la administración de empresas. Drucker destacó la relevancia de tomar decisiones fundamentadas en datos e información financiera. De esta manera, la contabilidad administrativa, que se dedica a ofrecer datos internos para apoyar la toma de decisiones dentro de una empresa, resalta la necesidad de una gestión efectiva y basada en hechos. Aunque Drucker no se centró específicamente en la contabilidad administrativa, su énfasis en la gestión basada en datos y en la toma de decisiones estratégicas es relevante para el papel de la contabilidad administrativa en las organizaciones (Drucker, 1954). La contabilidad administrativa juega un papel crucial en la gestión empresarial, como señaló Drucker al resaltar la relevancia de tomar decisiones basadas en datos financieros. Aunque no se centró específicamente en este tema, su



enfoque en la gestión basada en datos destaca la importancia de la contabilidad administrativa para una toma de decisiones estratégica y eficiente.

Ha subrayado la relevancia de la contabilidad de costos y de gestión dentro del marco de la estrategia empresarial. Según su perspectiva, la contabilidad administrativa va más allá de la simple recolección y análisis de datos financieros; también se centra en la integración de estos datos con las estrategias a largo plazo y los objetivos de la empresa. En esencia, la contabilidad administrativa actúa como una herramienta crucial para la toma de decisiones estratégicas y para una gestión eficiente de los recursos, facilitando la alineación entre las operaciones diarias y los objetivos estratégicos de la organización (Kaplan, 1996). Este enfoque asegura que los datos financieros no solo reflejen el pasado, sino que también orienten la planificación futura y garanticen que las operaciones diarias estén en sintonía con los objetivos estratégicos. De esta manera, la contabilidad administrativa no solo mejora la gestión de recursos, sino que también promueve el éxito organizacional mediante una visión estratégica y coherente.

Dimensiones de la primera variable:

2.2.1.1 Planificación

Es la forma más común de definir objetivos, metas y crear técnicas para alcanzarlos. Incluye la evaluación de lo que está sucediendo, el reconocimiento de metas a largo plazo y la elaboración de detallado plan para supervisar de manera eficiente. La planificación financiera varias perspectivas, como la supervisión de los ingresos, los



costes de inversión, seguro, los impuestos y la jubilación (Martinez, 2023).

La planificación consiste en la formulación, asignación y programación de tareas para alcanzar un objetivo determinado. Se convierte en una guía que detalla los pasos necesarios para lograr la meta establecida. Es un proceso organizado para alcanzar objetivos concretos, reduciendo riesgos y optimizando la eficiencia. Este proceso incluye la identificación de problemas o metas, la propuesta de estrategias y la selección de las acciones más efectivas. La planificación es relevante en diferentes contextos, como empresas, familias y gobiernos (Westreicher, 2024).

La planificación financiera es fundamental en la gestión financiera, ya que proporciona control y comprensión, optimiza el proceso de toma de decisiones y mejora el alcance de los objetivos y metas organizacionales. Esta herramienta es versátil debido a su capacidad para adaptarse a distintos ámbitos de la vida empresarial y personal. Es esencial para asegurar el cumplimiento de los objetivos, ya que permite anticipar y detectar posibles problemas futuros, evaluar la situación actual de la empresa y establecer una dirección clara a seguir (Núñez, 2020).

2.2.1.2 Organización

La organización es la manera de planificar los recursos humanos, financieros y materiales de una institución o entidad para lograr los objetivos fijados de forma competente y convincente. La



organización en la contabilidad es fundamental para mantener un registro deliberado y exacto de los intercambios monetarios, en un marco contable eficaz se ocupa de los detalles financieras, asimismo, ayuda a cumplir los requisitos legales y fiscales para la revisión de los registros contables (Baidal et al., 2022).

Una organización es un sistema organizado y en constante cambio en el que personas con variadas funciones, responsabilidades y niveles jerárquicos trabajan en conjunto para lograr un objetivo específico. Los individuos pueden tener roles diversos, desde realizar tareas concretas hasta tomar decisiones estratégicas, según su posición dentro de la estructura. La entidad generalmente tiene normas, ya sean formales o informales, que definen la función de cada persona y las tareas que deben cumplir (Roldán, 2024).

2.2.1.3 Control

El control en el ámbito contable hace referencia a la forma más habitual de evaluar y supervisar los datos financieros para garantizar la precisión, la culminación y la fiabilidad de los registros. El objetivo del control es garantizar que las transacciones monetarias se registran de forma precisa y completa, y que los resúmenes fiscales reflejan satisfactoriamente la situación monetaria de la organización (Pizarro y Anchundia, 2022).

La gestión financiera adecuada es crucial para el éxito y la estabilidad de cualquier empresa, ya que influye directamente en su productividad y posición en el mercado. Sin embargo, muchas



organizaciones sufren debido a la falta de comprensión sobre el control contable, lo que puede llevar a problemas financieros significativos.

2.2.1.4 Teorías

- **Teorías de la contabilidad directiva**

Con relación a las teorías de contabilidad proporciona un sistema razonable para la práctica de la contabilidad directiva. Ayuda a los jefes a utilizar los datos contables de forma real y decisiva para tomar decisiones informadas y alcanzar objetivos (Tamagno, 2022).

- **Teoría De Contabilidad Administrativa**

La teoría de contabilidad administrativa, conocida como teoría de gestión o teoría de la contabilidad para las decisiones, se centra en la utilización de los datos contables para la organización, planificación, el control y la dinámica en la región reguladora de una organización. Esta teoría es crucial para ayudar a los administradores, directivos y gerentes en la utilización de los datos de contabilidad para una navegación de forma efectiva en la gestión de la organización y en la toma de decisiones, proporcionando una estructura razonable e instrumentos de sentido común para trabajar en la productividad y la viabilidad de las tareas y cumplir los objetivos (Gonzalez et al., 2021).

- **Contabilidad De Gestión**

Al contrario de la contabilidad financiera, la contabilidad de gestión se centra en responder las reuniones externas, por ejemplo, la contabilidad del consejo se centra en responder a las reuniones internas



para ayudar y apoyar a los administradores a tomar decisiones. Esto puede incluir la preparación de presupuesto, análisis de presupuesto, la evaluación de proyectos, el control de existencias y la auditoría (Barbarán y Sánchez, 2022).

2.2.2 Gubernamental del clima

Las estrategias gubernamentales al entorno laboral se centrarán generalmente en promover un lugar de trabajo protegido, saludable, equitativo y útil para los trabajadores. Una de las estrategias son las “capacitaciones” en las administraciones estatales pueden ejecutar programas de preparación para empleados y empleadores sobre temas relacionados con el entorno laboral, como la evitación de riesgos relacionados con lo laboral, concientización de la igualdad y la diversidad y el estrés laboral. Estos proyectos pretenden trabajar en las habilidades de los trabajadores y las empresas para establecer un lugar de trabajo sólido (Uribe, 2022).

- Dimensiones de la segunda variable:

2.2.2.1 Grado de conflicto

Por ello "El conflicto, así como las negociaciones que se desarrollan continuamente en las relaciones laborales, se examinan en detalle. Se analizan las diversas manifestaciones que pueden asumir tanto el conflicto como la negociación laboral, los diferentes enfoques utilizados para abordarlos y algunas de sus posibles repercusiones sociales" (Díaz, 2016).



Los conflictos laborales son continuos ya sea en entidades públicas como en las privadas, empezando por la visión de disparidad entre varios tipos de sistemas de trabajo, compensaciones diferentes, retribuciones incoherentes y objetivos e indicadores diversos. La contienda puede surgir por diferentes motivos, como diversas ideologías, rivalidad, por bienes restringidos, ausencia de comunicación o enfrentamientos de carácter personal. El nivel de conflicto puede ir desde circunstancias de baja fuerza, en las que hay contrastes menores o desacuerdos ocasionales, hasta circunstancias de alta intensidad, en las que hay enfrentamientos abiertos o debates aplazados que influyen negativamente en el lugar de trabajo y la eficacia (Avila y Vivar, 2021).

2.2.2.2 Estilo de liderazgo

Para Peter Senge refiere "El establecimiento de un entorno en el que las personas constantemente amplían su entendimiento del mundo y se vuelven más aptas para involucrarse en los eventos globales, lo que está relacionado con la generación de nuevas realidades". Citado por (Jose, 2021).

El liderazgo está presente en todas las formas de interacción grupal dentro de la actividad humana. Debido a su carácter psicosocial, se puede ubicar en la intersección entre la planificación y ejecución administrativa, y los aspectos de poder, autoridad y mando en la gestión de organizaciones (Erazo et. al., 2020).



El estilo de liderazgo alude en la manera que el líder conecta con su grupo de trabajo y lo guía. Existen diferentes estilos de iniciativa, cada uno con sus propias cualidades y enfoques (Ramos, 2021).

- **Liderazgo autocrático:** El líder toma decisiones de forma autónoma y tiene el mando absoluto sobre el grupo, establece los objetivos y las normas sin hablar con sus colegas y anticipa que deben seguirse sin lugar a dudas. Este estilo puede ser productivo en circunstancias de crisis o cuando se requiere una dirección rápida, pero puede restringir el apoyo y la imaginación de los demás miembros.
- **Liderazgo democrático:** El líder incluye al equipo en el ciclo dinámico y potencia el apoyo activamente. Se valoran los puntos de vista de los demás y se busca el acuerdo. Este estilo fomenta la cooperación, la inspiración y la inventiva, ya que se utilizan las ideas y capacidades de todos los compañeros.
- **Liderazgo transformacional:** Este estilo de iniciativa se centra en entusiasmar y persuadir a los compañeros para que cumplan normas y objetivos más significativos. El líder transformacional se centra en la mejora individual y experta de los miembros del equipo, dinamiza el desarrollo y establece un lugar de trabajo positivo y persuasivo, sin embargo; este liderazgo genera que la autoridad dispone con una gran responsabilidad y rendimiento por parte de los compañeros.
- **Liderazgo orientado a resultados:** Se centra en la consecución de objetivos y resultados. Se fijan objetivos claros y se supone



que los colegas deben cumplirlos. El líder da dirección y seguimiento para garantizar que se logren los resultados ideales.

- **Liderazgo situacional:** el líder estudia las capacidades y el nivel de desarrollo de los integrantes del equipo y modifica su estilo de autoridad en consecuencia. Este estilo puede ser convincente en condiciones en las que se requiere un énfasis en la competencia y el cumplimiento de los objetivos, pero puede crear tensión y peso en los colegas.

2.2.2.3 Estructura de la autoridad

Las autoridades son personas o elementos que tienen el poder y la obligación de decidir y ejercer el control en una determinada región o dominio. Pueden ser seleccionados o elegidos para puestos de administración y representación en gobiernos, asociaciones o redes, y su principal capacidad es mantener todo bajo control, la seguridad y la prosperidad del área local (insignia, 2017).

- **Estructura democrática:** En ellas, las decisiones son tomadas por la mayor parte, se da a través de elecciones, son éstas las que caracterizan los objetivos y líneas de actividad de la asociación. Por ejemplos los sindicatos o partidos políticos.
- **Estructura jerárquica:** Aquí, el líder es quien toma las decisiones y apunta directamente a sus objetivos. Cuanto más nos deslizamos en el rango, más frecuente es cumplir o ejecutar, en contraposición a dar órdenes. Algunos modelos serían: una organización, la congregación, el ejército.



- **Estructura con autoridad técnica:** Las personas actúan según su aptitud experta. Las administran fundaciones, comités especializados o grupos consultivos especializados.

2.2.2.4 Teorías

- **Teorías del clima laboral**

La teoría de ajuste depende de la posibilidad de que el entorno laboral se enmarque a partir de la conexión entre los atributos individuales de los representantes y las cualidades del lugar de trabajo. En el momento en que se produce un ajuste satisfactorio entre las capacidades, valores y necesidades de los representantes y las exigencias y cualidades del trabajo, se produce un entorno laboral positivo (Rodríguez, 2020).

Por otro lado, la teoría de la equidad gira en torno a la impresión de razonabilidad en el entorno laboral y sostiene que éste se forma por la visión de la decencia y la equidad en las elecciones y actividades de la asociación. En el momento en que los representantes ven que se les trata con decencia y equidad, se crea un ambiente de trabajo optimista (Martínez, 2019).

- **Teorías del clima organizacional**

Teoría de Katz y Kahn: El comportamiento organizacional, destaca la importancia de comprender cómo las personas, la estructura organizativa y los grupos colaboran para influir en la conducta dentro



del contexto labora de una organización. Esta hipótesis ayuda a los líderes y gerentes a comprender mejor cómo pueden planificar y supervisar las asociaciones para lograr sus objetivos. En esta teoría es impulsada por la “motivación, ya sea por recompensas, antigüedad, la entrega del trabajo, méritos, entre otras (Martínez, 2019).

- **La teoría del Clima Organizacional de Likert**

Que se enfoca en la investigación del entorno o clima laboral en una organización y, lo que este entorno significa para la forma representativa de desempeño y comportamiento de los empleados. De tal manera, que es importante para las organizaciones brindar un clima favorable que promueva la confianza, participación y la ayuda mutua entre los miembros (Vargas, 2021).

- **El modelo de Schneider y Hall**

Destaca la importancia de comprender cómo se comunican las personas, los grupos y la estructura jerárquica para influir en la conducta dentro de una asociación. Esta hipótesis ayuda a los gerente y líderes puedan comprender mejor cómo pueden planificar y supervisar con éxito las asociaciones para lograr sus objetivos (Boggio, 2021).

- **Ley N° 30057 de clima laboral**

Inciso 3.7, del artículo 3° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, es una norma peruana que establece el régimen administrativo de la administración de obras públicas en Perú. Como



objetivo de dicha Ley es mejorar y modernizar el trabajo público en la nación, fomentando la meritocracia, la eficacia y la rectitud en la aplicación de las políticas. Este reglamento establece las normas, derechos, obligaciones y compromisos de los trabajadores comunitarios, así como los sistemas para su determinación, contratación, desarrollo profesional.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Contabilidad:** Es la interacción que consiste en registrar, resumir, clasificar y descifrar los datos financieros de una empresa o entidad. Su objetivo principal es proporcionar datos exactos y sólidos sobre los intercambios financieros y económicos. La contabilidad depende de normas y principios contables establecidos, que cambian según el país o la localidad, cuyas normas y directrices garantizan la coherencia y consistencia en la introducción de datos monetarios.
- **Contabilidad directiva:** Se centra en ofrecer información financiera y operativa específica para apoyar a los directivos en la toma de decisiones dentro de una organización. Esta rama de la contabilidad proporciona datos detallados sobre costos, presupuestos y rendimiento, con el propósito de ayudar a los líderes empresariales a planificar, controlar y optimizar sus estrategias y operaciones. Su objetivo es facilitar una visión clara y útil para mejorar la gestión y la efectividad de la entidad.
- **Contabilidad administrativa:** Esta área de la contabilidad se enfoca en proporcionar datos relevantes sobre costos, presupuestos y desempeño, con el fin de apoyar la planificación, el control y la evaluación de las actividades



empresariales. Su propósito es ofrecer una visión detallada que facilite la toma de decisiones estratégicas y la mejora continua en la gestión de la empresa.

- **Gestión:** Es un método que consiste en organizar, controlar y dirigir los activos (humanos, monetarios, tecnológicos y materiales) de una asociación para lograr sus objetivos de forma productiva y real, que simplemente decide decisiones, asigna recursos, planifica y evalúa las actividades para garantizar que la asociación logre sus objetivos lo antes posible y dentro de las restricciones de los activos accesibles.
- **Estrategias:** La estrategia es un plan de actividades destinados a alcanzar objetivos explícitos. En el entorno empresarial, un sistema es un conjunto de acciones y decisiones que una entidad u organización lleva a cabo para lograr una ventaja competitiva y alcanzar sus metas dentro de un periodo determinado.
- **Gubernamental:** La expresión "gubernamental" alude a todo lo relacionado con lo público o la aplicación de las políticas de un país. Se utiliza para describir las acciones, estrategias y decisiones tomadas por la autoridad pública en el ejercicio de su cargo y su obligación de supervisar y coordinar un país. Es fundamental destacar que el gobierno público tiene la obligación de velar por la asistencia gubernamental y el interés general de la sociedad, así como de garantizar el cumplimiento de la normativa y el aseguramiento de los privilegios y oportunidades de los ciudadanos.
- **Clima laboral:** El entorno de trabajo puede influir en el grado de inspiración, responsabilidad y eficacia de los representantes, así como en su realización y satisfacción personal en el trabajo. El clima laboral positivo se describe por la confianza, la consideración común, la correspondencia abierta, el esfuerzo



coordinado, el reconocimiento y el respaldo entre los individuos de la asociación, donde influye el liderazgo, la comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento y recompensas.

- **Municipalidad:** Los municipios son entidades administrativas locales son responsables de supervisar y ofrecer tipos de asistencia a una región geográfica determinada y a su población. Son una pieza central de la asociación política y normativa de un país, varían según población y tamaño, desde pequeñas localidades hasta extensas ciudades.
- **Autoridades:** Las autoridades son entidades o individuos que tienen el poder y la obligación de simplemente decidir y aplicar ante un área local o de sociedad. Este poder puede concederse por reglamento, leyes o por un conjunto de normas establecidas. En un entorno administrativo, las autoridades pueden ser elegidas, que son responsables simplemente de decidir y ejecutar estrategias en interés de la autoridad pública.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRAFÍA DEL ESTUDIO

La Municipalidad Distrital de Platería se encuentra en la región de Puno, Perú, con una ubicación geográfica aproximada de 15° 25' 30" S de latitud y 69° 56' 45" W de longitud. Esta localización coloca al distrito en la provincia de San Román, en el altiplano andino, cerca del lago Titicaca. La alta altitud de la región contribuye a su paisaje montañoso distintivo y a su relevancia en la administración local dentro de un entorno rural y montañoso.

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación, que se centra en la contabilidad directiva y su vínculo con la gestión de estrategias gubernamentales y su impacto en el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, se desarrollará a lo largo del año 2024. Se empleó un diseño correlacional para examinar las interrelaciones entre las prácticas contables, las estrategias implementadas por el gobierno municipal y el clima laboral. En la aplicación de las encuestas desde el 01 de abril de 2024 hasta el 15 de agosto del 2024. Para recopilar la información necesaria, se aplicarán encuestas estructuradas a los empleados de la municipalidad, utilizando una escala de Likert para evaluar sus percepciones y experiencias sobre el entorno laboral durante este periodo. Este enfoque permitirá obtener una visión detallada de cómo estas variables interactúan y afectan el ambiente de trabajo en el año señalado.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.3.1 Población

La población de la Municipalidad Distrital de Platería está conformada por los empleados que trabajan en esta entidad gubernamental. Este grupo incluye a todos los funcionarios y trabajadores que desempeñan funciones dentro de la municipalidad, abarcando diversas áreas y niveles jerárquicos. La población estudiada representa el personal que se ve directamente afectado por las prácticas de contabilidad directiva y las estrategias gubernamentales implementadas, y cuya experiencia y percepción del clima laboral serán analizadas para evaluar el impacto de estas variables en el entorno de trabajo.

Tabla 1

Trabajadores de la municipalidad Distrital de Platería

TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD		
1	Auxiliares	10
2	Funcionarios y/o directivos	6
3	Profesionales	17
4	Técnicos	18
5	Obreros	9
Total		60

NOTA: Portal de transparencia

3.3.2 Muestra

Según el diseño estadístico no probabilístico la muestra perduro la misma cantidad para el análisis y aplicación de los instrumentos y para el tratamiento estadístico.

Tabla 2

Trabajadores de la municipalidad Distrital de Platería

TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD		
1	Trabajadores	60
Total		60

NOTA: Elaboración del tesista

3.4 METODOLOGÍAS

3.4.1 Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación sobre la contabilidad directiva y su conexión con la gestión de estrategias gubernamentales en relación con el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería para el periodo 2024, se centra en un análisis cuantitativo. Este enfoque busca explorar y entender cómo las prácticas contables directivas y las políticas estratégicas implementadas por la administración municipal influyen en el ambiente de trabajo y en la eficiencia organizacional. Utilizando un diseño correlacional, se pretende examinar las relaciones entre las variables de interés, aplicando técnicas estadísticas para evaluar la magnitud y dirección de estas interacciones. El objetivo es proporcionar una comprensión detallada de cómo estas variables se afectan mutuamente y ofrecer recomendaciones basadas en los hallazgos para mejorar la gestión pública y el clima laboral.

3.4.2 Tipo de investigación

La investigación sobre la contabilidad directiva y su relación con la gestión de estrategias gubernamentales en el contexto del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería durante el periodo 2024 es de tipo no



experimental. Este tipo de estudio se enfoca en analizar las relaciones entre las prácticas contables directivas y las estrategias gubernamentales, y cómo estas afectan el ambiente laboral. Mediante el uso de técnicas estadísticas, se busca medir y evaluar la interacción entre estas variables para comprender su impacto en el entorno de trabajo. El objetivo es identificar patrones y correlaciones que permitan ofrecer recomendaciones basadas en datos concretos para mejorar la gestión administrativa y el clima laboral en la municipalidad.

3.4.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación sobre la contabilidad directiva y su relación con la gestión de estrategias gubernamentales en el clima laboral de la Municipalidad Distrital de Platería para el periodo 2024 se basa en un enfoque correlacional. Este diseño implica la evaluación de las relaciones y asociaciones entre las prácticas contables directivas y las políticas estratégicas del gobierno municipal, y cómo estas influyen en el ambiente de trabajo. Se emplearán métodos cuantitativos para recolectar y analizar datos, utilizando herramientas estadísticas para identificar la fuerza y dirección de las correlaciones entre las variables estudiadas. Este diseño permite explorar y entender la interrelación entre las variables sin manipularlas directamente, proporcionando una visión detallada de su impacto en el clima laboral.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1 Técnicas de recolección de datos

Para la investigación sobre la contabilidad directiva y su vínculo con la gestión de estrategias gubernamentales y el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería durante el periodo 2024, se emplearán diversas técnicas de



recolección de datos. Principalmente, se utilizarán encuestas estructuradas aplicadas a los empleados de la municipalidad, con el propósito de obtener información detallada sobre sus percepciones y experiencias relacionadas con el ambiente laboral y las prácticas de contabilidad directiva. Estas encuestas serán diseñadas con una escala de Likert para medir las respuestas de manera cuantitativa. Adicionalmente, se podrán utilizar revisión de documentos administrativos relevantes para complementar los datos y ofrecer un contexto más amplio sobre cómo las estrategias gubernamentales afectan el clima laboral. Estas técnicas permitirán una recopilación exhaustiva de información para analizar las relaciones entre las variables estudiadas.

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Para la investigación sobre la contabilidad directiva y su relación con la gestión de estrategias gubernamentales y el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería durante el periodo 2024, se utilizarán varios instrumentos de recolección de datos. Entre ellos, se destacan cuestionarios estructurados diseñados para captar las percepciones y experiencias de los empleados respecto al ambiente laboral y las prácticas contables. Estos cuestionarios se elaborarán con escala de Likert para cuantificar las respuestas de manera precisa. También se recurrirá a obtener una comprensión más profunda de las opiniones de los funcionarios y a análisis de documentos internos relevantes, como informes y políticas administrativas, para contextualizar y enriquecer los datos obtenidos. Estos instrumentos permitirán una recopilación integral de información para evaluar las interacciones entre las variables estudiadas.



3.6 DISEÑO ESTADÍSTICO

En la investigación sobre la contabilidad directiva y su relación con la gestión de estrategias gubernamentales y el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería durante el periodo 2024, se empleará un diseño estadístico basado en la prueba estadística de rho de Spearman. Este método se utilizará para evaluar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables estudiadas, permitiendo identificar posibles asociaciones entre las prácticas contables directivas y las estrategias gubernamentales con el clima laboral. Adicionalmente, se aplicó un diseño no probabilístico para la selección de la muestra, lo que significa que los participantes serán seleccionados de manera intencional o por conveniencia en lugar de usar un muestreo aleatorio. Este enfoque facilitó el análisis de datos en función de la municipalidad, proporcionando una visión detallada de las interrelaciones en el contexto investigado.

3.7 VARIABLES

3.6.1. Contabilidad directiva

Se refiere a la calidad de la información financiera proporcionada por la contabilidad directiva, juega un papel crucial en el ámbito de la gestión organizacional. Esta variable se centra en la precisión, relevancia y utilidad de los datos financieros generados para la toma de decisiones internas. Una alta calidad en la información financiera permite a los directivos obtener una visión clara y detallada del estado económico de la empresa, facilitando la planificación estratégica y el control operativo.

- Planificación
- Organización



- Control

3.6.2. Clima laboral

La percepción del clima laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Platería, es esencial para entender el impacto de la contabilidad directiva y las estrategias gubernamentales en el ambiente de trabajo. Esta variable mide cómo los empleados experimentan y valoran el entorno laboral en términos de satisfacción, motivación y relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

- Grado de conflicto
- Estilo de liderazgo
- Estructura de la autoridad



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

4.1.1 Determinar el grado de planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.

4.1.1.1 Análisis descriptivo

Según el primer objetivo específico del estudio, que es " Determinar el grado de planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería", se llevó a cabo un análisis detallado. En particular, se examinó las variables: V_1 = Contabilidad Directiva y v_2 = Estrategias gubernamentales del clima laboral. La distribución de frecuencias de estas variables se ilustra en la tabla 5 y la figura 3, respectivamente. El análisis de estos aspectos se presenta a través de datos organizados en la tabla 5 y la figura 3, que muestran la frecuencia de las respuestas relacionadas con cada una de las variables estudiadas.

Tabla 3

Grado de planificación de la Contabilidad Directiva y Estrategias gubernamentales del clima laboral

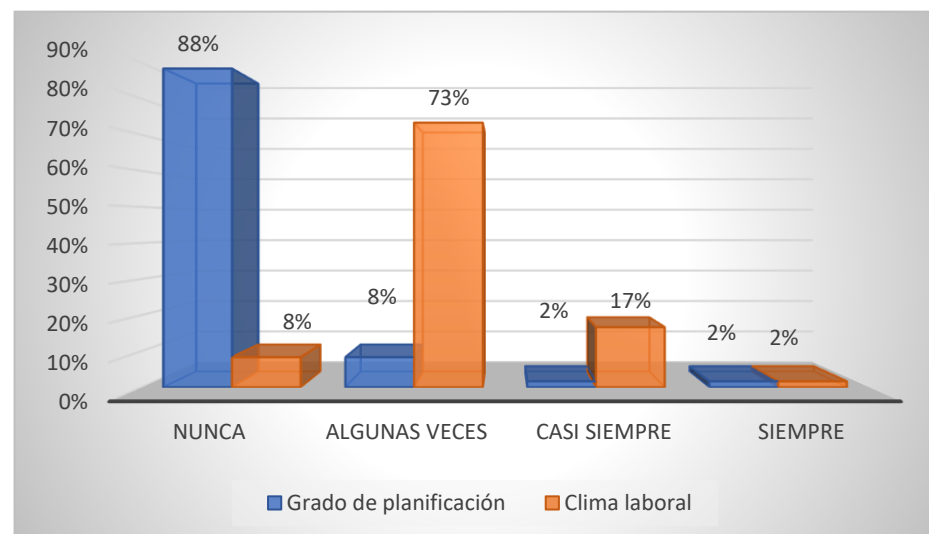
Escala de valoración		Grado de planificación (D1)			Estrategias gubernamentales del clima laboral (V2)		
V1	V2	f_{v11}	h_{v11}	$\%_{v11}$	f_{v2}	h_{v2}	$\%_{v2}$
Nunca	Nunca	53	0,88	88%	5	0,08	8%
Algunas veces	Algunas veces	5	0,08	8%	44	0,73	73%
Casi siempre	Casi siempre	1	0,02	2%	10	0,17	17%
Siempre	Siempre	1	0,02	2%	1	0,02	2%
TOTAL		60	1,00	100%	60	1,00	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.

Figura 1

1

Grado de planificación de la Contabilidad Directiva y Estrategias gubernamentales del clima laboral



Nota. La figura muestra porcentajes de la variable 1 – D1 y de la variable 2.



Discusión. Con base en los datos presentados en la tabla 4 y la figura 2, se observa que una gran mayoría de los trabajadores (88%) consideran que la planificación de la contabilidad directiva es inadecuada. Un pequeño porcentaje (8%) opina que es deficiente solo en ocasiones, mientras que solo el 2% cree que la planificación es buena casi siempre o de manera alta. En cuanto al clima laboral, la mayoría (73%) lo percibe como deficiente en algunas ocasiones, el 17% lo considera de nivel medio, y apenas el 2% lo ve como excelente. Estos resultados destacan una brecha significativa en la percepción de la efectividad de la planificación contable y las estrategias para mejorar el ambiente laboral. La información sugiere que se requiere una revisión y posible reforma en las prácticas actuales para abordar estas deficiencias y mejorar el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería.

4.1.1.2 Análisis correlacional

El propósito principal de este objetivo es Analizar el grado de planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería. Los resultados obtenidos en este análisis proporcionan una visión detallada sobre la relación entre la primera dimensión y su relación con la segunda variable.

4.1.1.3 Normalidad del coeficiente de correlación.

La evaluación de los supuestos de normalidad se ha realizado utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que se trabajó con

una muestra compuesta por 60 unidades de análisis. Esta prueba es adecuada para determinar si los datos siguen una distribución no normal, especialmente cuando el tamaño de la muestra es de esta magnitud. En otras palabras, la prueba de Kolmogorov-Smirnov se ha aplicado para asegurar que los datos cumplen con el supuesto de normalidad necesario para realizar análisis estadísticos válidos, considerando que el tamaño de la muestra es lo suficientemente grande como para justificar el uso de este método.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Grado de planificación	0,341	60	0,000	0,565	60	0,000
Clima laboral	0,109	60	0,075	0,977	60	0,315

Nota. Información extraída de las bases de datos correspondientes a la variable 1 y 2, que se encuentran en los anexos 5 y 6, respectivamente.

Interpretación: Dado que el p-valor es inferior a 0,05, los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se utilizarán métodos estadísticos no paramétricos.

4.1.1.4 Coeficiente de correlación Rho Spearman del Grado de planificación y Clima laboral

El coeficiente de correlación entre la primera dimensión de la variable (1) y la segunda variable (2) se presenta en la tabla:

Tabla 5

Correlación entre el D (1)- V (1) y V (2)

		Grado de planificación	Clima laboral
Grado de planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,351**
	Sig. (bilateral)	.	,006
	N	60	60
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,351**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	.
	N	60	60

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

Cuando el p-valor resulta ser menor que 0,05, sugiere que hay una diferencia significativa respecto a la normalidad de los datos. En estos casos, los métodos estadísticos tradicionales basados en la suposición de normalidad pueden no ser adecuados. Por ello, es más apropiado recurrir a técnicas no paramétricas, que no requieren que los datos se ajusten a una distribución normal, asegurando así la validez y precisión en el análisis estadístico.

Interpretación: Según la tabla 6 y la figura 3, se observa una correlación significativa con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.351. Esto indica que existe una relación baja entre el Grado de planificación (d1) – (v1) y Clima laboral (v2). El coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 0.351, sugiere que, aunque



hay una relación estadísticamente significativa entre el Grado de planificación y el clima laboral, la fuerza de esta correlación es baja. Esto significa que, si bien hay una tendencia hacia una relación positiva, la magnitud de la asociación entre ambas variables no es fuerte. Esta información es crucial para interpretar cómo el nivel de el Grado de planificación influye en la aplicación de estrategias del Clima laboral, indicando que cualquier efecto observado es relativamente débil.

Este hallazgo sugiere que, aunque la planificación puede tener alguna influencia en el clima laboral, otros factores podrían estar desempeñando un papel más importante en la creación de un ambiente laboral favorable. Es esencial considerar estas dinámicas al diseñar e implementar estrategias para mejorar el clima laboral, ya que la planificación por sí sola puede no ser suficiente para lograr cambios significativos.

4.1.2 Grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.

4.1.2.1 Análisis descriptivo

De acuerdo con el segundo objetivo específico de la investigación, que es “el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería”, el análisis de la distribución de frecuencias para las variables: v_1 = Grado de organización y v_2 = clima laboral se muestra en la tabla 5 y en la figura 3, respectivamente.

Tabla 6

Grado de organización y estrategias gubernamentales del clima

laboral

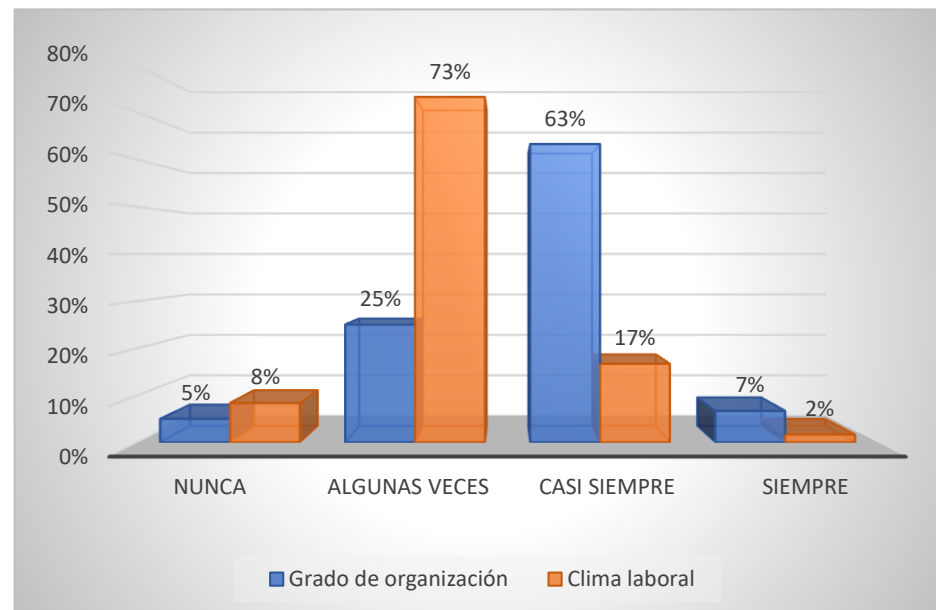
Escala de valoración		Grado de organización (d2)			Clima laboral (v2)		
V1 (d2)	V2	f_{v12}	h_{v12}	$\%_{v12}$	f_{v2}	h_{v2}	$\%_{v2}$
Nunca	Nunca	3	0,05	5%	5	0,08	8%
Algunas veces	Algunas veces	15	0,25	25%	44	0,73	73%
	Casi						
Casi siempre	Casi siempre	38	0,63	63%	10	0,17	17%
Siempre	Siempre	4	0,07	7%	1	0,02	2%
TOTAL		60	1,00	100%	60	1,00	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6 respectivamente.

Figura 2

Grado de organización y estrategias gubernamentales del clima

laboral



Nota. La figura muestra porcentajes de las Relaciones (v1) d2 y (v2)



Discusión: Según los datos presentados en la tabla 7 y la figura 4, el 5% de los encuestados considera que el grado de organización son deficientes, mientras que el 25% las percibe como bajas, el 63% como medianas y el 7% como altas. En cuanto a las *estrategias gubernamentales del clima laboral*, se observa que el 8% las evalúa como deficientes, el 73% como bajas, el 17% como medias y únicamente el 2% como altas. Este análisis indica que, en general, hay una percepción predominante de niveles bajos a medios tanto en la organización como en la eficacia de las estrategias gubernamentales para mejorar el clima laboral. Estos resultados sugieren que se podrían implementar mejoras significativas en estos aspectos para elevar las percepciones hacia niveles más altos.

4.1.2.2 Análisis correlacional

De acuerdo con el segundo objetivo específico, que busca “el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería”, se obtuvieron los siguientes resultados:

Los resultados obtenidos proporcionan una visión clara de cómo el grado de organización de la contabilidad directiva se relaciona con las estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital y ofrecen una base para posibles mejoras dentro de la entidad.

4.1.2.3 Normalidad para determinación del coeficiente de correlación.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utilizó para evaluar los supuestos de normalidad, considerando que el tamaño de la muestra era de 60 unidades de análisis.

Tabla 7

Prueba de normalidad del grado de organización y el clima laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Grado de organización	,149	60	,002	,950	60	,015
Clima laboral	,109	60	,075	,977	60	,315

Nota. Datos tomados de la base de datos de la variable 1 dimensión 2 y variable 2, anexo 5 y 6 respectivamente.

Interpretación: Dado que el p-valor es inferior a 0,05, los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se emplearán métodos estadísticos no paramétricos.

Tabla 8

Correlación entre las v1 dimensión 2 y variable 2

		grado de organización	clima laboral
Rho de Spearman	Grado de organización	1,000	,504**
	Clima laboral	,504**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60

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

Nota: Bases de datos correspondientes a la variable 1 y la variable 2 se encuentran en el anexo 5 y el anexo 6, respectivamente.



Interpretación: Según la tabla 9 y la figura 5, se observa una correlación significativa con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.504. Esto sugiere que existe una relación moderada entre el Grado de organización (v1 d2) y las Clima laboral (v2). El coeficiente de correlación de Spearman de 0.504 indica una relación moderada entre las dos variables estudiadas. Esto significa que, aunque hay una asociación positiva significativa entre las relaciones de la dimensión (2) y la variable (2), la fuerza de esta relación no es extremadamente alta. En otras palabras, un mejor nivel de grado de organización, tiende a estar asociado con una mejor aplicación con la variable (2), pero no de manera extremadamente fuerte. Esta información es valiosa para entender cómo las interacciones entre la dimensión (2) de la primera variable y la segunda variable pueden influir en la aplicación de estrategias del clima laboral, señalando una conexión moderada que podría ser significativa para mejorar las prácticas trabajo dentro de la entidad.

4.1.3 Grado de control de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.

4.1.3.1 Análisis descriptivo

Conforme al tercer objetivo específico de la investigación, que es “Determinar el grado de control de la contabilidad directiva y el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de



Platería”, se han analizado las variables: (v)1 (d3) = grado de control y v2= clima laboral. La distribución de frecuencias de estas variables se muestra en la tabla 5 y en la figura 3, respectivamente. proporciona una visión detallada de esta relación. Analizar estos datos es crucial para entender cómo las prácticas del grado de control influyen en las estrategias de clima laboral utilizadas por los trabajadores.

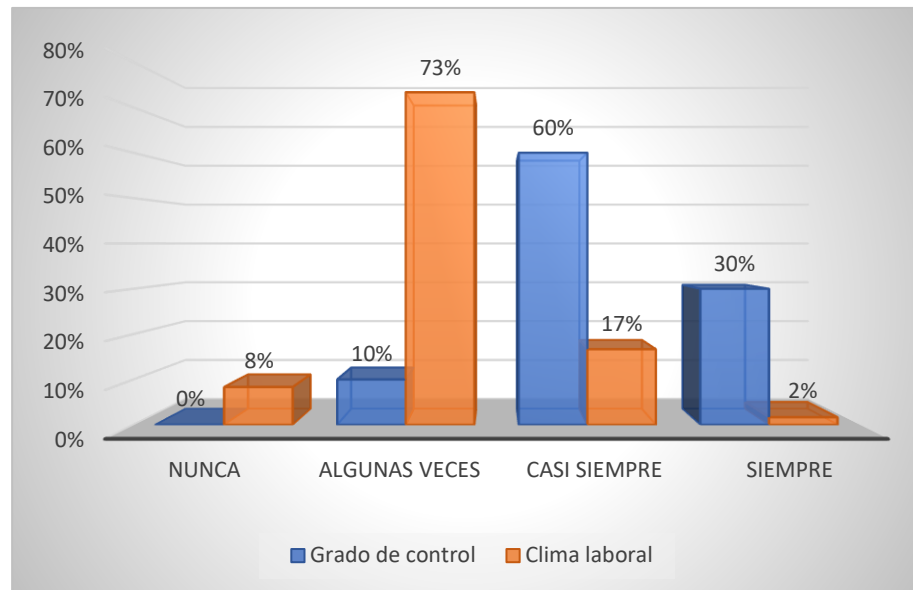
Tabla 9

Grado de control de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral.

Escala de valoración		Grado de control (V1- d3)			Clima laboral (V2)		
V11	V2	f_{v13}	h_{v13}	$\%_{v13}$	f_{v2}	h_{v2}	$\%_{v2}$
Nunca	Nunca	0	0,00	0%	5	0,08	8%
Algunas veces	Algunas veces	6	0,10	10%	44	0,73	73%
Casi siempre	Casi siempre	36	0,60	60%	10	0,17	17%
Siempre	Siempre	18	0,30	30%	1	0,02	2%
TOTAL		60	1,00	100%	60	1,00	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6 respectivamente.

Figura 3
Grado de control y clima laboral



Nota. La figura muestra porcentajes de la (v1)- (d3) y (v2).

Discusión. Según los datos presentados en la tabla 10 y la figura 6, el 10% de los encuestados considera que el Grado de control es baja o nunca se da, el 60% percibe un Grado de control y el 30% cree que es alta. En cuanto a las estrategias gubernamentales del clima laboral entre los trabajadores, se observa que el 8% tiene un nivel deficiente, el 73% un nivel bajo o nunca, el 17% un nivel medio y solo el 2% alcanza un nivel alto de siempre.

4.1.3.2 Análisis correlacional

Estos resultados destacan una variabilidad significativa en la percepción del Grado de control y clima laboral entre los trabajadores de la municipalidad. Esto sugiere que el Grado de control puede tener un impacto notable en el desarrollo del clima laboral dentro de la entidad.

4.1.3.3 Normalidad para determinación del coeficiente de correlación.

Los supuestos de normalidad se han evaluado utilizando la prueba Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra consistió en 60 unidades de análisis.

Tabla 10

Prueba de normalidad del Grado de control y clima laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Grado de control	,259	60	0,000	,889	60	0,000
Clima laboral	,109	60	0,075	,977	60	0,315

Nota. Datos tomados de la base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.

Interpretación: Dado que el p-valor obtenido es menor a 0,05, esto indica que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se optará por utilizar métodos estadísticos no paramétricos para el análisis, ya que estos métodos no requieren la suposición de normalidad en los datos.

4.1.3.4 Coeficiente de correlación Rho Spearman entre el Grado de control y clima laboral.

La relación entre la variable el Grado de control (V13 – D3) y el clima laboral. (v2) está representada por el coeficiente de correlación, el cual se detalla en la tabla a continuación. Este coeficiente proporciona una medida cuantitativa de la fuerza y dirección de la asociación entre ambas variables.

Tabla 11

Correlación entre el Grado de control y clima laboral

			Grado de control	Clima laboral
Rho de Spearman	Grado de control	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Nota: Base de datos de la variable 1 y variable 2, anexo 5 y anexo 6.

Interpretación: Según la tabla 6 y la figura 3, se observa una correlación significativa con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $Rho = 0.603$. Esto sugiere que hay una correlación moderada entre la Grado de control y Clima laboral.

4.1.4 Incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.

4.1.4.1 Análisis descriptivo

De acuerdo con el objetivo general de la investigación, que es “Determinar la incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería”, el análisis de la distribución de frecuencias de las variables que se muestran en la tabla 5 y la figura 3, respectivamente.

Tabla 12

Contabilidad directiva y estrategias gubernamentales del clima

laboral

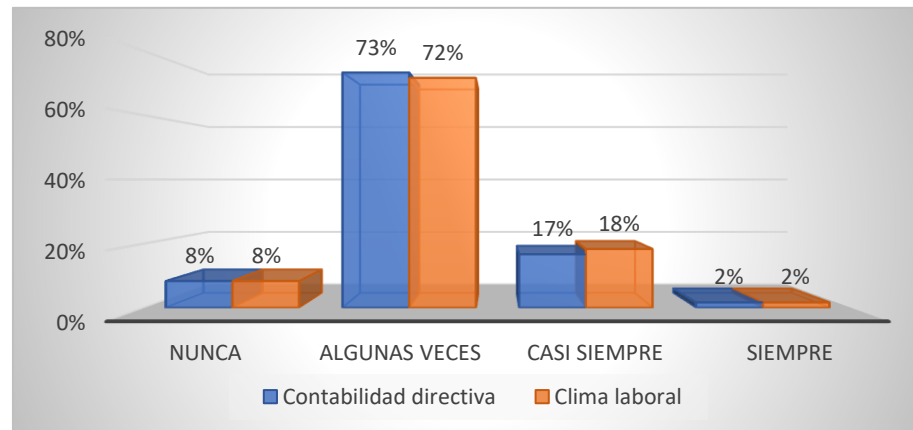
Escala de valoración		Contabilidad directiva (V1)			Clima laboral (V2)		
V1	V2	f_{v1}	h_{v1}	$\%_{v1}$	f_{v2}	h_{v2}	$\%_{v2}$
Nunca	Nunca	5	0,08	8%	5	0,08	8%
Algunas veces	Algunas veces	44	0,73	73%	43	0,72	72%
Casi siempre	Casi siempre	10	0,17	17%	11	0,18	18%
Siempre	Siempre	1	0,02	2%	1	0,02	2%
TOTAL		60	1,00	100%	60	1,00	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.

Figura 4

Contabilidad directiva y estrategias gubernamentales del clima

laboral



Nota. La figura muestra porcentajes del Contabilidad directiva y estrategias gubernamentales del clima laboral.

Discusión: Según la tabla 10 y la figura 6, el 8% de los encuestados considera que la contabilidad directiva es bajo o nunca se da, el 73% lo percibe como medio, el 17% lo ve como alto, y el 2% lo califica como muy alto. En cuanto al clima laboral, el 8% de los



trabajadores muestra un nivel deficiente, el 73% tiene un nivel bajo, el 17% posee un nivel medio, y solo el 2% alcanza un nivel alto o siempre

4.1.4.2 Análisis correlacional

Conforme al objetivo general de “Determinar de incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024”, los resultados obtenidos fueron:

4.1.4.3 Normalidad para determinación del coeficiente de correlación.

La elección de la prueba Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos es apropiada debido al tamaño de la muestra, que en este caso es de 60 unidades. Esta prueba permite comprobar si los datos se distribuyen de manera normal, lo cual es un requisito importante para muchos métodos estadísticos. La aplicación de esta prueba garantiza que los análisis subsiguientes se realicen bajo condiciones estadísticas adecuadas, asegurando la validez y precisión de los resultados obtenidos.

Tabla 13*Prueba de normalidad de la contabilidad directiva y clima laboral*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Contabilidad directiva	,140	60	,005	,956	60	,030
Clima laboral	,109	60	,076	,977	60	,316

Nota. Datos tomados de la base de datos de la variable 1 y 2, anexo 5 y 6.

Un p-valor de 0,05 indica que la evidencia contra la hipótesis de normalidad de los datos es suficiente para rechazarla, dado que esta cifra es el umbral comúnmente aceptado para determinar la normalidad. Cuando el p-valor está en este nivel, sugiere que los datos no se ajustan adecuadamente a una distribución normal, lo que puede invalidar el uso de técnicas estadísticas que asumen normalidad. Por lo tanto, para obtener resultados precisos y válidos, es más apropiado utilizar métodos estadísticos no paramétricos, que no requieren esta suposición y pueden manejar datos que no siguen una distribución normal.

4.1.4.4 Coeficiente de correlación Rho Spearman entre la Contabilidad directiva y el Clima laboral.

El coeficiente de correlación entre la variable la Contabilidad directiva y el Clima laboral se presenta en la tabla:

Tabla 14*Correlación entre la Contabilidad directiva y el Clima laboral*

		Contabilidad directiva	Clima laboral
Rho de Spearman	Contabilidad directiva	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,594**
		N	60



		Contabilidad directiva	Clima laboral
	Coefficiente de correlación	,594**	1,000
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

Nota: Base de datos de la variable 1 y variable 2, anexo 5 y anexo 6.

El coeficiente de correlación de Spearman de 0.594 señala una correlación moderada entre la Contabilidad directiva y Clima laboral. Esto significa que hay una relación positiva considerable entre la Contabilidad directiva y Clima laboral, por parte de los trabajadores de la municipalidad. Sin embargo, la relación no es extremadamente fuerte, lo que sugiere que mientras una influencia de la contabilidad directiva tiende a estar asociado con una mejor implementación de las estrategias gubernamentales del clima laboral, otros factores también pueden influir en esta relación. Esta información es relevante para entender cómo la contabilidad directiva que puede impactar en las estrategias gubernamentales del clima laboral y destaca la importancia de considerar otros elementos que también podrían afectar la eficacia del clima laboral dentro de la entidad gubernamental.

4.2 DISCUSIÓN

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 10 y la figura 6, el 8% de los encuestados considera que la contabilidad directiva es baja o inexistente, mientras que el 73% la percibe como media, el 17% la evalúa como alta y solo el 2% la califica como muy alta. En términos del clima laboral, el 8% de los trabajadores lo percibe como deficiente, el 73% como bajo, el 17% como medio y apenas el 2% como alto o excelente. En relación con el objetivo general de la investigación, que es “Determinar



la incidencia de la contabilidad directiva y la gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, durante el período 2024”, los resultados obtenidos revelan una correlación moderada entre la contabilidad directiva y el clima laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.594. Esto sugiere que existe una relación positiva considerable, indicando que una mejor contabilidad directiva tiende a estar asociada con un clima laboral más favorable entre los trabajadores de la municipalidad. Sin embargo, la fuerza de esta relación no es extremadamente alta, lo que indica que, aunque la contabilidad directiva tiene un impacto significativo en el clima laboral, otros factores también pueden influir en esta dinámica. En la cual; se alinea con las investigaciones previas que destacan la importancia de una gestión efectiva en el contexto gubernamental. Según Córdoba (2021), las legislaturas locales pueden beneficiarse de mejoras en la administración de servicios públicos, lo que incluye la contabilidad directiva, para fortalecer su capacidad financiera y administrativa. Sánchez (2019) señala que el control interno es crucial para garantizar la productividad y la integridad en la gestión pública, aunque también puede enfrentar desafíos relacionados con la corrupción. Valles y Rengifo (2023) enfatizan que la contabilidad gubernamental tiene un impacto significativo en la gestión del presupuesto institucional, lo que refuerza la relevancia de una contabilidad efectiva para la administración municipal.

El marco teórico también respalda la importancia de la contabilidad administrativa en la toma de decisiones estratégicas y en la gestión efectiva de recursos, como lo menciona Drucker (1954) y Kaplan (1996). Estas perspectivas subrayan que la contabilidad administrativa no solo proporciona datos financieros esenciales, sino que también integra estos datos con los objetivos estratégicos de la organización. Además, Uribe (2022) indica que las estrategias gubernamentales para



el entorno laboral deben enfocarse en la creación de un lugar de trabajo seguro y equitativo, con capacitaciones para mejorar las habilidades de los empleados y empleadores. Por otro lado, Avila y Vivar (2021) y Ramos (2021) destacan la importancia de manejar los conflictos laborales y de adoptar estilos de liderazgo efectivos para mantener un ambiente laboral positivo.

Donde los resultados sugieren que mientras la contabilidad directiva tiene una influencia moderada en el clima laboral, es fundamental considerar la interacción de otros factores para lograr una mejora integral en la administración municipal.



V. CONCLUSIONES

Primera: El coeficiente de correlación de Spearman de 0.594 indica una relación moderada entre la contabilidad directiva y el clima laboral. Este valor sugiere que existe una asociación positiva significativa entre ambos factores dentro de la municipalidad, lo que implica que una mejor contabilidad directiva puede contribuir a una implementación más efectiva de las estrategias gubernamentales relacionadas con el clima laboral. Sin embargo, la correlación no es extremadamente fuerte, lo que implica que, aunque la contabilidad directiva tiene un impacto notable en el clima laboral, otros factores también juegan un papel importante en esta dinámica. Es fundamental considerar estos elementos adicionales para obtener una visión completa de cómo mejorar el ambiente laboral en la entidad gubernamental.

Segunda: Para el primer objetivo específico, los datos presentados en la tabla 6 y la figura 3 revelan una correlación significativa con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.351. Este valor indica una relación baja entre el Grado de Planificación y el Clima Laboral. Aunque la correlación es estadísticamente significativa, su magnitud sugiere que la asociación entre estas dos variables es débil. Esto implica que, aunque existe una tendencia hacia una influencia positiva de la planificación en el clima laboral, el impacto real es limitado. Este hallazgo sugiere que, si bien una planificación adecuada puede contribuir a mejorar el clima laboral, no es el único factor determinante. Otros elementos podrían estar jugando un papel más decisivo en la creación de un entorno de trabajo favorable. Por



lo tanto, al diseñar e implementar estrategias para mejorar el clima laboral, es fundamental considerar una gama más amplia de factores y dinámicas. La planificación, aunque importante, debe ser parte de un enfoque más integral para lograr mejoras significativas en el ambiente laboral.

Tercera: Para el segundo objetivo específico, los datos de la tabla 9 y la figura 5 muestran una correlación significativa con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.504. Este valor indica una relación moderada entre el Grado de Organización (v1 d2) y el Clima Laboral (v2). La correlación moderada sugiere que, aunque existe una asociación positiva considerable entre estas dos variables, la relación no es extremadamente fuerte. En otras palabras, una mejora en el grado de organización tiende a correlacionarse con un mejor clima laboral, pero no de manera intensamente significativa. Este hallazgo es relevante para comprender cómo el grado de organización puede influir en la aplicación de estrategias para mejorar el clima laboral. Aunque la asociación es moderada, su existencia sugiere que mejorar la organización dentro de la entidad puede contribuir positivamente al clima laboral. No obstante, se deben considerar otros factores para una mejora más integral del ambiente de trabajo.

Cuarta: De acuerdo con los datos presentados en la tabla 6 y la figura 3, se observa una correlación significativa con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.603. Este valor indica una relación moderada entre el Grado de Control y el Clima Laboral. La correlación moderada sugiere que existe una asociación positiva notable entre el grado de control implementado y el estado del clima laboral. En términos prácticos, esto significa que un mejor grado de control dentro de la organización tiende a



estar asociado con una mejora en el clima laboral. Sin embargo, la fuerza de esta relación no es extremadamente alta, lo que implica que, aunque hay una conexión positiva entre estas dos variables, no es lo suficientemente fuerte como para considerarse la única influencia en el clima laboral. Este hallazgo destaca la importancia del control organizativo en la mejora del ambiente de trabajo, pero también subraya que otros factores pueden jugar roles significativos en la configuración del clima laboral. Por lo tanto, para lograr un ambiente de trabajo óptimo, es esencial no solo mejorar los mecanismos de control, sino también abordar otros elementos que influyen en el clima laboral, como la comunicación, el liderazgo y las políticas de bienestar.



VI. RECOMENDACIONES

Primera: Dado que el coeficiente de correlación de Spearman de 0.594 muestra una relación moderada entre la contabilidad directiva y el clima laboral, se recomienda fortalecer la contabilidad directiva en la municipalidad para mejorar la efectividad en la implementación de las estrategias gubernamentales relacionadas con el clima laboral. Es crucial que se enfoquen en mejorar las prácticas contables y la gestión para optimizar los resultados en el ambiente de trabajo. Sin embargo, dado que la correlación no es extremadamente alta, se sugiere también investigar y abordar otros factores que puedan influir en el clima laboral. Una evaluación integral que incluya aspectos adicionales como el liderazgo, la comunicación y la resolución de conflictos permitirá una comprensión más completa y una mejora más efectiva del entorno laboral en la entidad gubernamental.

Segunda: Dado que el coeficiente de correlación de Spearman de 0.351 muestra una relación baja entre el Grado de Planificación y el Clima Laboral, se recomienda que las estrategias para mejorar el clima laboral incluyan no solo un enfoque en la planificación, sino también una evaluación y abordaje de otros factores que podrían influir en el ambiente de trabajo. Aunque una planificación efectiva puede tener un impacto positivo, su efecto por sí solo puede ser limitado. Es esencial adoptar un enfoque holístico que considere elementos adicionales como el liderazgo, la comunicación y la resolución de conflictos, entre otros. Al integrar estos factores en el diseño e implementación de estrategias, se puede lograr un impacto más significativo y duradero en la mejora del clima laboral.



Tercera: Dado que la correlación entre el Grado de Organización y el Clima Laboral es moderada, con un coeficiente de Spearman de 0.504, se recomienda que la entidad enfoque sus esfuerzos en mejorar tanto el grado de organización como otros aspectos que puedan influir en el clima laboral. Aunque la relación entre estos factores es positiva y significativa, la intensidad de la conexión no es extremadamente alta. Por lo tanto, se sugiere:

Fortalecer la Organización Interna: Implementar estrategias que optimicen la estructura organizativa y los procesos internos. Esto podría incluir la clarificación de roles y responsabilidades, la mejora en la comunicación interna y la implementación de sistemas más eficientes de gestión y coordinación.

Evaluar y Mejorar el Clima Laboral: Realizar evaluaciones regulares del clima laboral para identificar áreas específicas que requieran intervención. Esto puede involucrar encuestas de satisfacción laboral.

Integrar Factores Adicionales: Asegurarse de que el enfoque en la organización esté acompañado de otras iniciativas que puedan influir en el clima laboral, como el desarrollo profesional, la resolución de conflictos, y la promoción de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Monitorear y Ajustar Estrategias: Implementar un sistema de seguimiento para evaluar la efectividad de las mejoras organizativas en relación con el clima laboral. Ajustar las estrategias según los resultados obtenidos para asegurar un impacto positivo y duradero. Al adoptar estas recomendaciones, la entidad podrá no solo mejorar el grado de organización, sino también maximizar el impacto positivo en el clima laboral, promoviendo un ambiente de trabajo más eficiente y satisfactorio.



Cuarta: Con base en los resultados obtenidos, muestran una correlación significativa con un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.603, indicando una relación moderada entre el Grado de Control y el Clima Laboral, se recomienda adoptar un enfoque integral para optimizar el ambiente de trabajo. La correlación moderada sugiere que, aunque un mejor grado de control puede contribuir positivamente al clima laboral, no es el único factor determinante. Para maximizar el impacto positivo del control organizativo en el clima laboral, se deben considerar las siguientes acciones: Fortalecer los Mecanismos de Control: Mejorar y ajustar los sistemas de control para asegurar su efectividad en la gestión de recursos y procesos, garantizando que apoyen la creación de un ambiente laboral favorable. Integrar Otros Factores Clave: Reconocer y abordar otros aspectos que influyen en el clima laboral, como la comunicación efectiva, el liderazgo positivo y las políticas de bienestar. Estos factores complementan el control organizativo y pueden fortalecer la relación entre el grado de control y el clima laboral. Evaluación Continua: Implementar un sistema de evaluación y retroalimentación continua para monitorizar cómo los cambios en el control afectan al clima laboral y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos. Capacitación y Desarrollo: Invertir en capacitación para líderes y empleados, enfocándose en el desarrollo de habilidades que faciliten una mejor comunicación y gestión, así como en la promoción de un entorno de trabajo saludable y motivador. Al adoptar estas recomendaciones, se puede mejorar no solo el grado de control, sino también otros factores críticos que impactan en el



clima laboral, logrando así un entorno de trabajo más equilibrado y productivo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AS News. (21 de Diciembre de 2021). *¿Qué es la contabilidad directiva?* Obtenido de <https://www.asnews.mx/noticias/que-es-la-contabilidad-directiva>
- Avila y Vivar, E. K. (2021). *Conflictos laborales y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja 2020*. Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9773/6/IV_PG_MRHGO_TE_Avila_Vivar_2021.pdf
- Baidal et al., P. J. (2022). El aspecto organizacional de la contabilidad. *Revista Observatorio de la Economía*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8309950.pdf>
- Barbarán y Sánchez, R. L. (2022). *Gestión contable y las decisiones institucionales en la universidad nacional de Ucayali, año 2022*". Ucayali. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5313/B4_2022_UNU_CONTABILIDAD_2022_T_ROSA-BARBARAN_PATRICK-SANCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boggio, N. K. (2021). *Estudio del caso organizacional: programa de intervención clima laboral en el área de capacitación de un call center en Lima*. Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9688/BOGGIO_MN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdoba, D. P. (2021). *Eficiencia en la Gestión de los Servicios Públicos Municipales [Tesis doctoral, Universidad de Murcia]*. España. Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/111409/1/Marti%CC%81nez-Co%CC%81rdoba%20TESIS.pdf>
- Díaz, D. E. (2016). *El Conflicto Laboral: perspectivas y dimensiones*. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3001/E1%20Conflicto%20Laboral%20perspectivas%20y%20dimensiones..pdf?sequence=1>
- Drucker, P. (1954). *La contabilidad administrativa*. Obtenido de <https://blog.conducetuempresa.com/2018/07/peter-drucker-y-la-administracion-por.html>



- El peruano, D. O. (10 de Marzo de 2023). *Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, ley de productividad y competitividad laboral, a los trabajadores del seguro social de salud (essalud) que se encuentran bajo el régimen del contrato administrativo*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2159032-2>
- Erazo et. al., M. F. (2020). *Liderazgo: Definiciones y estilos*. Universidad de Cali . Obtenido de <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/152520231108220010.pdf>
- Gonzalez et al., J. H. (2021). Contabilidad administrativa, herramienta para la toma de decisiones gerenciales. *Revista de Ciencias Sociais*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5727/572765408001/html/>
- Grande, B. B. (2023). *Determinantes de la inversion publica en las municipalidades provinciales de la region de Puno [tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]*. Puno. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20017/Florez_Grande_Brenda_Anghella.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- insignia, E. (25 de Noviembre de 2017). *La estructura de autoridad según Renate Mayntz*. Obtenido de <https://elinsignia.com/2017/11/25/la-estructura-de-autoridad-segun-renate-mayntz/>
- Jose, J. (2021). *Concepto de liderazgo* . Obtenido de <https://ahoraliderazgo.com/liderazgo-segun-autores/>
- Kaplan, R. S. (1996). *Contabilidad Administrativa Avanzada*.
- Lopez, K. M. (2022). *La contabilidad gubernamental y su influencia en la toma de decisiones en la gestion presupuestaria de la Municipalidad Disrital de Daniel Alomia Robles Pumahuasi 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]*. Huanuco. Obtenido de https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8388/PMG_P00103A52.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, P. F. (2018). *Evaluacion de la gestion financiera y presupuestal e incidencia en el cumplimiento de metas institucionales de la Municipality Provincial de Puno, periodos 2015 y 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]*. Puno. Obtenido de



http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11006/Larico_Mamani_Pedro_Fermin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, E. G. (2019). *El clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores. Estudio de caso en un empresa de servicios*. Universidad de Valladolid. Obtenido de

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42512/TFG-O-1886.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, S. F. (2023). *Planificación financiera para incrementar la rentabilidad de la empresa representaciones shalon Perú E.I.R.L. Chiclayo 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]*. Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11451/Cabrera%20Martinez%20Solach%20Faride%20De%20Lourdes.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

Núñez, A. P. (2020). La planificación financiera una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300160

Pizarro y Anchundia, T. D. (2022). Control contable y su influencia en las finanzas de las microempresas de la ciudad de Manta Periodo 2020. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1422

Ramírez, W. W. (2019). *Relación de la contabilidad gubernamental y la gestión financiera, Municipalidad Distrital de Paramonga 2017 [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]*. Huacho. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12547/Tesis_63089.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, A. L. (2021). *Tipos de liderazgo y su función dentro de las organizaciones*. Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. Obtenido de <https://amieedu.org/actascimie21/wp-content/uploads/2022/01/Ana-Luz-Ramos-Soto.pdf>

Rodríguez, L. d. (2020). *El vínculo entre el ajuste persona-entorno laboral y el trabajo significativo: relación con la satisfacción vital y laboral*. Universidad de la Lguna. Obtenido de



<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22792/El%20vinculo%20entre%20el%20ajuste%20persona-entorno%20laboral%20y%20el%20trabajo%20significativo.%20Relacion%20con%20la%20satisfaccion%20vital%20y%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roldán, P. N. (2024). Organización: Qué es, tipos y ejemplos. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>

Sanchez, J. A. (2019). El desarrollo de la gestión pública a través del control interno: lectura comparada México-España. *Ars Iuris Salmanticensis ESTUDIOS Vol. 7, 121-146 Diciembre 2019 eISSN: 2340-5155*. Obtenido de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/141549/El_desarrollo_de_la_gestion_publica_a_tr.pdf?sequence=1

Sucasaca, R. S. (2021). *La gestion de tesoreria y la ejecuion de los gastos en la municipalidad distrital de San Miguel - San Roman - Puno año 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Jose Carlos MAriqtegui]*. Moquegua. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1182/Rosmery_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1

Tafur y Ricra, L. V. (2019). *La contabilidad gubernamental y la gestión de tesorería de la Municipalidad Provincial de Atalaya-Ucayali, 2019*. Tesis para contador publico, Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali. Obtenido de http://repositorio.upp.edu.pe/jspui/bitstream/UPP/699/1/Tesis_lileana_marlene.pdf.pdf

Tamagno, M. R. (11 de Junio de 2022). Encuadramiento teórico de la contabilidad de gestión como segmento de la teoría general de la contabilidad. Obtenido de <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/Contyaudit/article/view/2285/3078>

Tenicela, R. A. (2020). *Problematica de la aplicacion del principio del devengado en los pronunciamientos tecnicos emitidos por la administracion tributaria durnte el peridod 2010 - 2017 [Tesis de maestria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*. Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e447cc63-cde1-4ae0-b8cd-0805affd5d2b/content>



- Uribe, N. A. (2022). *“Estrategias para mejorar el Clima Laboral”*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/10575/2_ESTRATEGIAS_PARA_MEJORAR_EL_CLIMA_LABORAL.pdf
- Valles y Rengifo, J. J. (2023). *La Contabilidad Gubernamental y su efecto en la Gestión del Presupuesto Institucional de la Municipalidad Distrital de Morales, año 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]*. Tarapoto. Obtenido de <https://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/11458/5163/1/CONTABILIDAD%20-%20Juan%20Jes%c3%bas%20Tananta%20Rengifo%20%26%20Yovanka%20Dianira%20Lin%c3%a1rez%20Valles.pdf>
- Vargas, G. C. (2021). *Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2172>
- Westreicher, G. (2024). *Planificación: Qué es, tipos y ejemplos*. Obtenido de Economipedia : <https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>



ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA												
TÍTULO: INCIDENCIA DE CONTABILIDAD DIRECTIVA Y SU GESTIÓN DE ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERIA, PERIODO 2024												
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA								
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Problema específico 1:</p> <p>¿Cuál es la planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024?</p> <p>Problema específico 2:</p> <p>¿Cuál es la organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024?</p> <p>Problema específico 3:</p> <p>¿Cuál es el control de la contabilidad directiva y el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1:</p> <p>Determinar la planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.</p> <p>Objetivo específico 2:</p> <p>Determinar la organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.</p> <p>Objetivo específico 3:</p> <p>Determinar el control de la contabilidad directiva y el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación positiva entre la planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1:</p> <p>Existe relación positiva entre la planificación de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.</p> <p>Hipótesis específica 2:</p> <p>Existe relación positiva entre la organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.</p> <p>Hipótesis específica 3:</p> <p>Existe relación positiva entre el control de la contabilidad directiva y el grado de organización de la contabilidad directiva y sus estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.</p>	<p>Variables:</p> <p>Variables directas</p> <table border="1"> <tr><td>CONTABILIDAD DIRECTIVA</td></tr> <tr><td>Planificación.</td></tr> <tr><td>Organización</td></tr> <tr><td>Control</td></tr> </table> <p>Variable indirecta</p> <table border="1"> <tr><td>CLIMA LABORAL</td></tr> <tr><td>Grado de conflicto</td></tr> <tr><td>Estilo de liderazgo</td></tr> <tr><td>Estructura de la autoridad</td></tr> </table>	CONTABILIDAD DIRECTIVA	Planificación.	Organización	Control	CLIMA LABORAL	Grado de conflicto	Estilo de liderazgo	Estructura de la autoridad	<p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlacional. <p>Método:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuantitativo. <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores de la Municipalidad. <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funcionarios – servidores públicos de la Municipalidad
CONTABILIDAD DIRECTIVA												
Planificación.												
Organización												
Control												
CLIMA LABORAL												
Grado de conflicto												
Estilo de liderazgo												
Estructura de la autoridad												

Anexo 2 Operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			Niveles / Rangos
V.I = CONTABILIDAD DIRECTIVA			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	
-Planificación -Organización -Control	<ul style="list-style-type: none"> - Cree que se hace más necesaria la ayuda de la contabilidad directiva - Nociones seguras de contabilidad directiva - Conoces algunas herramientas de planeación - Crees que ayudas a realizar un buen control administrativo y la planeación - Ajuste a la realidad. - Conocimiento sobre la organización. - Titular del pliego enfatiza las organizaciones - El encargo al control realiza talleres - A nivel institucional y/o Distrital. - El control se prioriza en todas sus áreas de la entidad <p>V.D = CLIMA LABORAL</p>	(1 - 14)	<p>Escala de Likert:</p> <p>(1) = Nunca (2) = Algunas veces (3) = Casi siempre (4) = Siempre</p>
Dimensiones	Indicadores	Ítems	
-Grado de conflicto -Estilo de liderazgo -Estructura de la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de vida dentro de la entidad. - Prácticas la inclusión. - Practicas la equidad. - Practicas la labor positiva. - Mayor énfasis en ser competitivo - Mayor énfasis en ser competitivo en el área de construcción. - Mayor énfasis en ser competitivo en el área de servicios. - Mayor énfasis en ser competitivo en el área de gestor pecuario. - Acciones oportunas por parte de los funcionarios - Capacitación de talleres en dentro de la entidad - Proyectos a fines a ello con un buen clima laboral - Obras afines a ello con buen clima laboral. - Capacidad de gestión con un clima laboral eficiente - Se practica la eficacia. - Se practica la estabilidad. - Se practica la legitimidad. 	(1 - 4) (5 - 8) (9 - 12) (13 - 14)	<p>Niveles / frecuencia</p> <p>28 - 48 = Nunca 49 - 69 = Algunas veces 70 - 90 = Casi siempre 91 - 112 = Siempre</p>



Anexo 3 Instrumentos y confiabilidad

INSTRUMENTO DE ENCUESTA INCIDENCIA DE CONTABILIDAD DIRECTIVA Y SU GESTIÓN DE ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA, PERIODO 2024

Propósito: Determinar de incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, Periodo 2024.						
(Datos del entrevistado)						
Fecha:/...../.....						
Nombres y Apellidos:						
Tesista: LEE RODGER MARON RIVERA						
Instrucciones: marque con una X, a lo que considere Usted.						
Cuadro de valoración						
Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre			
1	2	3	4			
V.I = CONTABILIDAD DIRECTIVA						
N°	Dims.	Indicadores	1	2	3	4
01	-Planificación	¿Cree que se hace más necesaria la ayuda de la contabilidad directiva?				
02		¿Cree que es necesario tener nociones seguras de la contabilidad directiva?				
03		¿Conoces algunas herramientas de planeación?				
04		¿Es importante ayudar a realizar un buen control administrativo y la planeación?				
05	-Organización	¿Cree que la organización es ajuste a la realidad?				
06		¿Tiene conocimiento sobre la organización?				
07		¿Titular del pliego enfatiza en la organización?				
08		¿El encargo al control realiza talleres?				
09	-Control	¿A nivel institucional y/o Distrital el control es de suma importancia?				
10		¿El control se prioriza en todas sus áreas de la entidad?				
11	-Control	¿La contabilidad directiva proporciona información clara y precisa que facilita la toma de decisiones en la organización?				
12		¿Los procedimientos de control interno en la contabilidad directiva son efectivos para prevenir errores y fraudes financieros?				
13		¿La información contable generada por el sistema de control es oportuna y útil para la planificación estratégica de la organización?				
14		¿Los informes de control contable se revisan regularmente para asegurar su exactitud y relevancia en la gestión financiera?				
V.D = ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES DEL CLIMA LABORAL						
N°	Dims.	Indicadores	1	2	3	4
01	-Grado de conflicto	¿La entidad genera calidad de vida?				
02		¿La entidad promueve el sentido de la práctica de inclusión?				
03		¿La práctica de la equidad se da en la entidad?				
04		¿Se practica la labor positiva en la entidad?				
05	-Estilo de liderazgo	¿Es importante tener el mayor énfasis en ser competitivo?				
06		¿Cree mayor énfasis en ser competitivo en el área de construcción				
07		¿Es importante el mayor énfasis en ser competitivo en el área de servicios?				
08		¿Es importante tener mayor énfasis en ser competitivo en el área de gestor pecuario				
09	-Estructura de la autoridad	¿Las acciones oportunas es habitual por parte de los funcionarios?				
10		¿Es importante las capacitaciones de talleres dentro de la entidad?				
11		¿Hay proyectos formulados afines al buen clima laboral?				
12		¿Es importante las obras afines a ello con buen clima laboral?				
13		¿Es evidente la capacidad de gestión con un clima laboral eficiente?				
14		¿Considera usted la práctica de la eficacia?				



Anexo 4 Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00031	62,7458	90,469	,263	,884
VAR00032	62,8305	90,074	,361	,882
VAR00033	62,8305	89,385	,377	,882
VAR00034	62,8644	89,499	,383	,882
VAR00035	62,8475	90,752	,293	,883
VAR00036	61,9492	87,187	,497	,879
VAR00037	61,4746	88,943	,285	,884
VAR00038	61,2034	86,406	,399	,882
VAR00039	60,9153	88,906	,246	,886
VAR00040	61,0000	86,241	,464	,880
VAR00041	61,0847	88,251	,427	,881
VAR00042	61,0339	87,344	,548	,879
VAR00043	61,0339	88,585	,490	,880
VAR00044	60,8814	86,348	,612	,877
VAR00045	61,9153	87,286	,670	,877
VAR00046	61,8644	86,395	,667	,877
VAR00047	61,9153	86,286	,610	,877
VAR00048	61,0169	84,189	,436	,882
VAR00049	62,4576	94,563	-,117	,891
VAR00050	62,4407	94,113	-,079	,891
VAR00051	60,8983	82,679	,530	,878
VAR00052	61,5763	85,490	,582	,877
VAR00053	61,5593	85,354	,570	,877
VAR00054	61,7119	86,140	,530	,878
VAR00055	61,7119	84,691	,647	,876
VAR00056	61,5085	82,703	,704	,873
VAR00057	61,6102	85,621	,468	,880
VAR00058	61,5763	81,766	,617	,875



Anexo 5 Validación

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del Informante:

Medina Colque Germán A.

1.2. Cargo e Institución donde labora:

Docente de la F. Contabilidad

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:

Incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Plateria, periodo 2024

1.4. Autor del Instrumento:

Lee Rodger Marón Rivera

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	bueno	Muy buena	Excelente
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5. SURCIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
TOTAL						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable a su Investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar *Bueno* Fecha: *4.1.6.124*

Firma del Experto

Dr. Germán Medina Colque

DNI. N° *23.000.780*

Teléfono N° *911 134 480*



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante:
Condori Onofre Marco Enrique
- 1.2. Cargo e Institución donde labora:
Universidad Nacional del Altiplano
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
Incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Platería, periodo 2024
- 1.4. Autor del Instrumento:
Lee Rodger Marón Rivera

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	buena	Muy buena	Excelente
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SURCIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspetos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre los indices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estragegia responde al proposito del diagnóstico				X	
TOTAL					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

Muy Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar: *Puno* Fecha: *11.06.2024*

Marco E. Condori Onofre
CONTADOR PÚBLICO
MAGISTER SCIENTIAE
DOCENTE UNA - PUNO
Firma del Experto

DNI. N° *01235329*
Teléfono N° *951994353*



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante:
Flores, Quispe, Kulling, Roald
- 1.2. Cargo e Institución donde labora:
Auxiliar, I.C., Numerada, E.C.C.A.
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
Incidencia de contabilidad directiva y su gestión de estrategias gubernamentales del clima laboral en la Municipalidad Distrital de Plateria, periodo 2024
- 1.4. Autor del Instrumento:
Lee Rodger Marón Rivera

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	buena	Muy buena	Excelente
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SURCIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
TOTAL						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable - muy buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar: *Puno* Fecha: *20.06.24*

[Firma]
Firma del Experto

DNI. N° *45955129*
Teléfono N° *996020162*



Anexo 6 Constancia

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

**EL QUE SUSCRIBE GERENTE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERIA**

CONSTANCIA

A, LEE RODGER MARON RIVERA, identificado con D.N.I. N° 72298455 , quien realizo el aplicado instrumento de investigación (encuesta) a los pobladores de la Municipalidad Distrital de Platería – Provincia Puno, Departamento de Puno, para el proyecto de investigación titulado **"INCIDENCIA DE CONTABILIDAD DIRECTIVA Y SU GESTIÓN DE ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERÍA, PERIODO 2024"** del presente año.

Se expide la presente, a solicitud del interesado y para fines que estime pertinente.

Platería, 15 de agosto del 2024

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERIA
AL SEÑOR LEE RODGER MARON RIVERA
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 7 Evidencias





Anexo 8 Declaración jurada



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo LEE RODGER MARON RIVERA
identificado con DNI 72298455 en mi condición de egresado de:

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

CIENCIAS CONTABLES
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"INCIDENCIA DE CONTABILIDAD DIRECTIVA Y SU GESTIÓN DE ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES
DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PLATERIA, PERIODO 2024
" 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.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 07 de NOVIEMBRE del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 9 Autorización para el repositorio



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo LEE RODGER MARON RIVERA
identificado con DNI 72298455 en mi condición de egresado de:

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

Ciencias Contables

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

"INCIDENCIA DE CONTABILIDAD DIRECTIVA Y SU GESTIÓN DE ESTRATEGIAS GUBERNAMENTALES DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PIURA, PERÚ 2024"

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 07 de NOVIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella