



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES



#### TESIS

### RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LOS MUNICIPIOS PROVINCIALES DE LA REGIÓN DE PUNO, 2021

PRESENTADA POR:

THANIA GUISELA MAMANI CASTRO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

PUNO, PERÚ

2023

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LOS MUNICIPIOS PR**

AUTOR

**THANIA GUISELA MAMANI CASTRO**

RECuento DE PALABRAS

**21700 Words**

RECuento DE CARACTERES

**109923 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**92 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 27, 2024 12:52 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 27, 2024 12:54 PM GMT-5**

### ● 11% de similitud general

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% 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 12 palabras)



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
ESUELA DE POSGRADO  
CSP: 119  
PUNO - PERU



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
ESUELA DE POSGRADO  
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN  
PUNO - PERU  
Ben Jared Luque Coyia  
Nº. ESTADÍSTICO E INFORMATIVO  
CIP. 116625

Resumen



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES

#### TESIS

## RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LOS MUNICIPIOS PROVINCIALES DE LA REGIÓN DE PUNO, 2021



PRESENTADA POR:

THANIA GUISELA MAMANI CASTRO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....  
Dr. ALFREDO CALDERÓN TORRES

PRIMER MIEMBRO

.....  
Dr. RENZO FAVIANNI VALDIVIA TERRAZAS

SEGUNDO MIEMBRO

.....  
M.Sc. PERCY GÓMEZ BAILÓN

ASESOR DE TESIS

.....  
Mg. FELIX ABELARDO ARIZACA TORREBLANCA

Puno, 10 de agosto de 2023.

**AREA:** Gestión Pública.

**TEMA:** Modernización del Estado y Calidad del Servicio Público.

**LINEA:** Cultura Organizacional.



## DEDICATORIA

*A Dios por concederme su bendición y sabiduría a lo largo de mi carrera por resguardarme y conducirme por esta travesía.*

*A mis padres Vicentina Castro Flores y Ernesto Quintín Mamani Huisa, pues sin ellos no hubiese logrado completar esta senda, siendo los pilares imprescindibles en mi carrera, así como también para el desarrollo posterior de esta travesía profesional, dándome el apoyo moral y espiritual indispensable para enfrentar las dificultades.*

***Thania Guisela Mamani Castro***



## AGRADECIMIENTOS

*A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, por su inducción y enseñanza, que fueron la guía necesaria para ir por el camino correcto a lo largo de este periodo académico, que ha sido un trayecto, no sólo de conocimiento, sino de un crecimiento personal e intelectual.*

*A mi Asesor, por sus valiosos consejos y orientaciones para la culminación del presente trabajo de investigación.*

*A mis jurados, por sus acuciosos aportes en la concreción de este estudio.*

***Thania Guisela Mamani Castro***



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

### CAPÍTULO I

#### REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	5
1.1.1	Teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein	5
1.1.2	Teoría de la Agencia	5
1.1.3	Teoría de la Institucionalización	5
1.1.4	Cultura organizacional	6
1.1.5	Ejecución presupuestal	8
1.1.6	Ambiente organizacional	9
1.1.7	Ambiente organizacional	9
1.1.8	MEF	9
1.1.9	Presupuesto	10
1.1.10	Presupuesto publico	10
1.2	Antecedentes	10
1.2.1	Internacionales	10
1.2.2	Nacionales	14
1.2.3	Locales	16

### CAPÍTULO II

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	18
2.2	Enunciados del problema	19
2.2.1	Problema general	19



2.2.2	Problemas específicos	19
2.3	Justificación	19
2.4	Objetivos	20
2.4.1	Objetivo general	20
2.4.2	Objetivos específicos	20
2.5	Hipótesis	20
2.5.1	Hipótesis general	20
2.5.2	Hipótesis específicas	20
2.6	Operacionalización de variables	21
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>		
3.1	Lugar de estudio	23
3.2	Población	24
3.3	Muestra	25
3.4	Método de investigación	26
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	28
3.5.1	Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos	28
3.5.2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
4.1	Resultados según los objetivos de la investigación	30
4.1.1	Resultados objetivo específico 1	30
4.1.2	Resultados objetivo específico 2	40
4.1.3	Contrastación de hipótesis	48
4.1.4	Contrastación de la hipótesis específica 1	48
4.1.5	Contrastación de la hipótesis específica 2	50
4.1.6	Resultados para el Objetivo general	53
4.2	Discusión	54
CONCLUSIONES		57
RECOMENDACIONES		58
BIBLIOGRAFÍA		59
ANEXOS		65



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Operacionalizacion de variables	21
2. Población funcionarios de los municipios de la región Puno	25
3. Muestra funcionarios de los municipios de la región de Puno	26
4. Cultura organizacional - municipalidades con mayor ejecución presupuestal	33
5. Cultura organizacional - municipalidades con menor ejecución presupuestal	37
6. Logro de metas presupuestales – Municipalidad Provincial de San Román	41
7. Logro de metas presupuestales – Municipalidad Provincial de Huancané	43
8. Logro de metas presupuestales – Municipalidad Provincial de Yunguyo	45
9. Logro de metas presupuestales – Municipalidad Provincial de El Collao	47
10. Contraste de hipótesis específica 1	49
11. Tabla de datos cruzados	52
12. Prueba Chi Cuadrado – Hipótesis específica 2	53



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. Mapa región Puno	24
2. Cultura organizacional a municipios con mayor ejecución presupuestal	31
3. Cultura organizacional a municipios con menor ejecución presupuestal	35
4. Ejecución presupuestal-Municipalidades Provinciales 2021	38



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Matriz de consistencia	65
2. Cuestionario – cultura organizacional	67
3. Base de datos	68

## RESUMEN

La evolución de la cultura organizacional en la administración pública, hacia la adopción de procedimientos presupuestarios implica cambios significativos que afectan a la estructura interna de los Municipios provinciales de la región de Puno como a su funcionamiento general. Por tanto, el objetivo fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021. Metodológicamente corresponde al enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño no experimental, tipo correlacional, y temporalidad transeccional. La muestra fue conformada por 176 funcionarios de cuatro Municipios Provinciales, bajo el muestreo no probabilístico por conveniencia, la técnica empleada fue la encuesta y el análisis documental, el instrumento fue cuestionario y análisis de datos. Los resultados indican que, las municipalidades con nivel medio de cultura organizacional tienen una ejecución presupuestal más alta, alcanzando un 86.8% en San Román y un 85.2% en Huancané. Mientras que, las municipalidades con un nivel bajo de cultura organizacional, tienen una ejecución presupuestal menor, con un 68.5% en Yunguyo y un 54.6% en El Collao. Se concluye que, la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las municipalidades provinciales de la región Puno, tiene una relación directa significativa. Respondiendo a los niveles de eficiencia en el proceso presupuestal, habiéndose encontrado nivel bajo de cultura organizacional en municipalidades con menor porcentaje de ejecución presupuestal y nivel medio de cultura organizacional en municipalidades con mayor porcentaje de ejecución presupuestal con lo que se demostró la relación planteada entre dichas variables.

**Palabras Clave:** Clima laboral, cultura organizacional, ejecución presupuestal, meta presupuestal, presupuesto público.

## ABSTRACT

Regarding the evolution of the organizational culture in public administration, the adoption of budgetary procedures implies significant changes that affect the internal structure of the Provincial Municipalities of the Puno Region as well as their general functioning. Therefore, the objective was to establish the relationship between organizational culture and the budget execution process of the Provincial Municipalities of the Puno Region in 2021. Methodologically, it corresponds to the quantitative approach, deductive method, non-experimental design, correlational type, and trans-sectional temporality. The sample consisted of 176 officials from four Provincial Municipalities under non-probabilistic convenience sampling; the survey and documentary analysis were used, and the instrument was a questionnaire and data analysis. The results indicate that municipalities with a medium organizational culture have a higher budget execution, reaching 86.8% in San Román and 85.2% in Huancané. Meanwhile, municipalities with a low organizational culture have a lower budget execution, with 68.5% in Yunguyo and 54.6% in El Collao. It is concluded that the organizational culture and the budget execution process of provincial municipalities in the Puno region have a significant direct relationship. In response to the levels of efficiency in the budget process, a low level of organizational culture was found in municipalities with a lower percentage of budget execution and a medium level of organizational culture in municipalities with a higher percentage of budget execution, thus demonstrating the relationship between these variables.

**Keywords:** Budget execution, culture, organizational, public budget, target, work climate.



**Dr. Renzo F. Valdivia Terrazas**  
PROFESOR PRINCIPAL  
UNA PUNO

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio se formó como parte de la explicación al interrogante regular de los ciudadanos hacia los funcionarios de los gobiernos locales, relacionado con el procedimiento de realización presupuestal. La data que el Ministerio de Economía y Finanzas divulga en las páginas de consulta permite a los ciudadanos estar informado del grado de realización presupuestal, con el propósito de que sea claro el uso de los recursos del estado. A ello, se suma el rol que cumplen los medios de comunicación que ponen en discusión la habilidad de los gastos de los órganos gubernamentales y, promueve la investigación de factores que expliquen discrepancias en la gestión pública frente al proceso de ejecución presupuestal. Inconsistencias como órganos gubernamentales con abundantes presupuestos y desembolsos mínimos, así como órganos gubernamentales con limitados presupuestos y con desembolsos elevados durante el año fiscal.

Por lo tanto, existe diversos elementos que justifican las discrepancias, pero en este estudio se llevó a cabo el examen de la cultura institucional como variable asociada al proceso de realización presupuestal. Ya que, la cultura organizacional en el panorama global, ha forzado a que las organizaciones puedan reconsiderar completamente la táctica de administración. Recientemente, la administración municipal ha adoptado la realización de labores a distancia modificando la modalidad de gestión y la forma de ofrecer los servicios de excelencia. Bajo esta perspectiva uno de los retos de los ayuntamientos locales es desarrollar utensilios y mecanismos efectivos de liderazgo en la conducción y gestión.

En el Perú, la dificultad persistente en las municipalidades es la malversación por parte de los empleados, al mismo tiempo la ausencia de conexión con su labor y la insuficiente excelencia del servicio. Los empleados en la municipalidad deberían estar vinculados con la entidad, pero frecuentemente no establecen la estructura requerida para la entidad, además de la convivencia deficiente, pues todos buscan tener la razón. Sin embargo, los empleados deberían seguir pautas técnicas.

El estudio tiene importancia, ya que revela la asociación entre la cultura institucional de los servidores municipales y la gestión de la realización presupuestal. Aportando al entendimiento histórico conforme a esta asociación, con el propósito de edificar y producir una cultura organizacional apropiada para una ejecución eficaz del presupuesto estatal. Siendo así, una investigación esencial en el ámbito y campo de

investigación de Administración y compromiso comunitario, en relación al tema de análisis de configuraciones y protagonistas sociales.

Por consiguiente, la meta de la indagación es alcanzar una mayor efectividad en el rendimiento de los servidores estatales, otorgando importancia al examen de los componentes de la cultura institucional de los organismos públicos, aspirando a garantizar la eficacia de la realización presupuestal, mediante el desempeño ocupacional de los funcionarios gubernamentales. Con este fin, se ejecutó un estudio de orientación cuantitativa, diseño no experiencial, transeccional – correlativo, posibilitando alcanzar el objetivo de la investigación.

La Investigación se encuentra estructurado en IV capítulos, en el capítulo I, se presentó la revisión de la literatura, en el cual se da a conocer el marco teórico, las bases teóricas referentes a la investigación, el cual hizo posible la definición y terminología básica para comprender, seguido a ello se presenta los antecedentes internacionales, nacionales y locales de acuerdo al estudio. En el capítulo II, se desarrolló el planteamiento del problema, el cual se encuentra conformado por la identificación y enunciado del problema general y específicos referidos a la relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región De Puno, 2021, de igual manera se presenta la justificación del estudio, los objetivos que guían la investigación, la hipótesis general y las hipótesis específicas. En el capítulo III, se presentó los materiales y métodos que se emplearon para el desarrollo de la investigación, así como el lugar de estudio, la población estudiada, la muestra seleccionada, el enfoque de investigación, la explicación minuciosa de los métodos por objetivos específicos, las tácticas y herramientas correspondientes al diseño estadístico del estudio. En el capítulo IV, se presenta los hallazgos se exhiben junto con sus correspondientes tablas y gráficos., seguido del análisis e interpretación de las variables, los mismos que se encuentran acompañados con la discusión de los resultados que se obtuvieron de la investigación.

Por último, se presenta las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y los anexos correspondientes al presente estudio.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco teórico

##### 1.1.1 Teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein

El clima laboral se encuentra compuesta por tres niveles interrelacionados que van desde lo superficial ha lo más profundo, el nivel de artefactos visibles, que incluye el aspecto tangible y visible de la cultura organizacional, como el lenguaje, símbolo, ritual, arquitectura y vestuario. Seguido del nivel valores compartidos, donde se encuentra el valor, creencia y norma que es ampliamente aceptado y compartido por los integrantes de la organización, principios que orientan la conducta de los individuos, y por ultimo los supuestos básicos subyacentes, este representa la creencia fundamental, inconsciente y profundamente arraigada que moldea la percepción del mundo, determinando como se interpretan los eventos y el proceso de toma de decisiones dentro de la entidad (Schein, 1990).

##### 1.1.2 Teoría de la Agencia

La teoría de la Agencia se centra en la relación de quien delega la responsabilidad y el agente, incluyendo el incentivo, supervisión y rendición de cuenta que inciden en la conducta de los individuos. Siendo de esta manera un lente útil para comprender como los funcionarios de la municipalidad, como agente, estarían actuando por un interés personal, mas no el interés de la población. Por tanto, los incentivos, la supervisión y la rendición de cuentas tienen un rol esencial en este procedimiento. De esta manera, la teoría brinda una base teórica robusta para el análisis de los problemas en gestión de presupuestos de las municipalidades, contribuyendo a la mejora de la efectividad, la claridad y el compromiso en el uso de la economía estatal (Eisenhardt, 1989).

##### 1.1.3 Teoría de la Institucionalización

La Teoría de la Institucionalización como marco teórico señala como es que las organizaciones adoptan prácticas y normas como producto de la presión del contexto institucional en el que operan. Sosteniendo que la organización tiene

a homogeneizarse y adoptar estructura, proceso y valor similar por la influencia de la institución externa, como ley, regulación, norma social y expectativa cultural. La teoría destaca la relevancia de la presión externa en la conformación del clima laboral y la práctica del gobierno local, incluyendo el enfoque de la ejecución presupuestal. Comprendiendo de cómo es que la presión a nivel institucional afecta a la municipalidad, siendo esencial para el diseño de las políticas y prácticas que promueven una gestión presupuestaria de manera eficaz y transparente en el contexto municipal (DiMaggio y Powell 1983).

#### **1.1.4 Cultura organizacional**

Para Chiavenato (1989) “La idiosincrasia institucional es un estilo de existencia, un arreglo de convicciones y principios, un procedimiento aceptado para la interacción y conexión característica de una específica entidad” (p. 6).

Según Schein (2004) para la formación y desarrollo del ámbito laboral es fundamental tomar en consideración la correlación con el ambiente, la naturaleza de lo real, la idea del tiempo y del espacio, así como el sujeto con la actividad que realiza, la relación que comparte con los de su entorno, el cual se expresa por medio de los valores investidos y los elementos figurados tradicionales de la antropología, como el mito, rito, entre otros (p. 184).

De acuerdo a Robbins y Judge (2009) el ámbito laboral es el sistema de valores compartidos entre los integrantes, donde se diferencia a una organización de las otras, el cual se cimienta en el valor, creencia y principio que constituye la raíz de la gestión administrativa de una organización específica, así como al conjunto de métodos y conductas de gestión que respaldan el principio fundamental (p. 15).

De manera que, podemos señalar que la idiosincrasia institucional como una forma de existencia, representa una agrupación de las convicciones, pautas y principios por los cuales se rige una institución y se adquieren al pasar el tiempo. Esta cultura se transmite en la interacción con el entorno, siendo inculcada a lo largo de la convivencia, la cual se crea por las personas que conforman la organización y/o institución, a través de las relaciones sociales y como también laborales, expresándose por medio de los valores.

## A. Clima laboral

Para Brunet (1987) el ámbito de trabajo es un fenómeno circular en el que los trabajadores perciben lo que sucede en la organización según a las propias características personales y el resultado viene a confirmar las percepciones.

El clima laboral, se compone de diversos factores, a nivel físico y emocional que incide en la conducta y rendimiento de los miembros del grupo laboral, pues es un conjunto de caracteres, atributos o propiedades que es respectivamente permanente de un entorno de trabajo, que es percibida, sentida o experimentada por los sujetos que forman la organización (García, 2009).

Es la percepción laboral de cada uno de los miembros del centro de trabajo en donde incide la cultura y su ideología previamente adoptada por la socialización, ello permite que se cree la relación laboral efectiva y como también plena para poder optimar la utilidad de Todos los empleados, el ambiente laboral idóneo facilita el progreso de la labor de la entidad, así como el desempeño eficiente de todos los que trabajan, no obstante cuando se experimenta un ambiente desfavorable los logros de la entidad no suelen ser logrados y la interacción laboral entre los empleados se debilita (Huamani y Paucar, 2021).

De manera que, a manera personal podemos señalar que el clima laboral aborda al ámbito psicológico, al organizacional y como también al humano donde se genera la relación de trabajo entre los colaboradores de la institución. Siendo ideal un ambiente laboral que pueda motivar a los trabajadores, generando mayor satisfacción y orgullo de ser parte de la organización, ayudando a que se pueda mantener la armonía entre la vida personal y la laboral. Puesto que, un ambiente de trabajo positivo contribuyendo a mayor productividad y compromiso de los trabajadores. Por tanto, es fundamental que el entorno laboral pueda ser el apropiado, agradable y que estimule para que se consiga elementos motivados de mayor productividad.

## **B. Prestación de servicios**

Es la entrega del servicio esencial y complementario proporcionado por la Administración a la comunidad a cambio de la carga impositiva obligatoria para la financiación del gobierno. Tales servicios pretenden asegurar el desarrollo individual con el servicio fundamental para los ciudadanos, además de la satisfacción de la necesidad financiera con la generación de ocupación, se busca la protección otros contextos como la salud. A su vez se concibe por labor gubernamental, el tributo administrativo en la organización del Estado con el propósito de atender diversos requerimientos de las personas (Izquierdo, 2021).

## **C. Planificación**

La planificación hace referencia aquella acción de planificación, planear, plantear, el cual involucra exhibir planes establecidos de forma colectiva, que están respaldados por acciones requeridas para alcanzar el triunfo en la entidad, no solo refiere a la idea de que se establezca propósitos de manera clara y definida, sino que también realiza la identificación de los pasos esenciales para que se alcance dichos propósitos y que se asigne los recursos de forma efectiva para que se lleve a cabo dichos planes (Ruíz, 2021).

Es el proceso para la toma de decisión que permite que se logre un futuro ansiado, tomando en consideración la situación actual en el entorno a nivel interno y externo que posibilite que se logre el objetivo planteado. Desde lo más sencillo a lo más complejo se puede determinar el progreso, que está condicionado por el medio a utilizar. La labor de organización en la administración se refiere al diseño de un plan o propuesta según el contexto, nivel y/o disposición (Calle et al., 2018).

### **1.1.5 Ejecución presupuestal**

La ejecución presupuestal es entendido del 1 de enero al 31 de diciembre, donde se registra la transacción de los ingresos y gastos, es claro indicar que en esta fase el área de abastecimiento, recurso humano, contabilidad y tesorería tiene injerencia, de manera que el crédito presupuestario es destinado, de manera

exclusiva, al propósito al cual fue acreditado en el presupuesto, o la que resulte de la modificación presupuestaria aprobada de acuerdo a la Ley general (Espinoza, 2019).

La realización presupuestaria es una fase dentro del proceso presupuestario en la que se planifican las acciones asignadas al manejo del capital humano de forma eficiente, de modo que los recursos económicos determinados dentro del presupuesto, con el propósito de que los servicios, productos y proyectos alcancen la cantidad, calidad, de forma eficiente y efectiva prevista en el mismo (Albi y Onrubia, 2015).

#### **1.1.6 Ambiente organizacional**

Refiere a una expresión de manera concreta y cuantificable que especifica el resultado o producto final de las diligencias y planes que han sido determinados para el año fiscal, donde es fundamental que los propósitos puedan ser concretos y como también cuantificable para que sea evaluado de forma eficiente, ello implicaría la identificación de forma adecuada lo que se busca lograr una vez finalizada el periodo, puede ser en un término de rendimiento financiero, el lograr la meta operativa, que puedan satisfacerse los clientes, o cualquier situación importante para la organización (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022).

#### **1.1.7 Ambiente organizacional**

El ambiente organizacional aporta el valor, creencia y principio que sirve como cimiento para el sistema administrativo de una organización específica, como también el patrón de comportamiento o practica que ejemplifica y refuerza el valor, de la creencia y supuesto básico. Se ha demostrado que el ambiente organizacional ha impactado de manera directa en la actuación corporativa mediante el establecimiento de un propósito y guía, la edificación de un grado elevado de capacidad de ajuste y flexibilidad, el cual esté arraigado al conjunto de principios centrales (Denison et al., 2012).

#### **1.1.8 MEF**

El Departamento de Economía y Finanzas es una entidad del Poder Ejecutivo, donde la estructura está dirigida por el Decreto Legislativo N° 183 y sus variaciones (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022).

### **1.1.9 Presupuesto**

El presupuesto hace referencia a una expresión que se da de manera cuantitativa formal de los propósitos que se da para poder lograr la gestión de la entidad en un cierto lapso con la implementación de la táctica requerida para alcanzarlo. asimismo es una estimación que ha sido programado, de forma sistemática, de la condición de operación y del resultado que se obtenga por parte de un organismo en un determinado periodo (Burbano, 2015).

### **1.1.10 Presupuesto publico**

El presupuesto estatal es una herramienta de administración gubernamental para alcanzar logros que estén en consonancia con la ciudadanía, mediante la provisión de servicios y el logro de los objetivos de manera justa y equitativa, eficaz y eficiente por las Instituciones Públicas. Estableciendo el tope de inversión durante el ejercicio fiscal, por cada Entidad adscrita al ámbito estatal y el ingreso que los invierten, acorde a la disponibilidad del fondo público, con la finalidad de que se mantenga el equilibrio fiscal (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022).

## **1.2 Antecedentes**

### **1.2.1 Internacionales**

Según Giraldo (2020) en la investigación la meta fue reconocer el género de idiosincrasia institucional y su efecto en la administración del saber, empleo un análisis de tipo relacionado, finalizando que la idiosincrasia institucional y la administración del saber no presentan una relación estadística significativa, el cual señala que los trabajadores de la institución no perciben dicha relación por la limitación legal que tiene la entidad pública y sus colaboradores en su ejercicio laboral. De manera que, es importante que la institución invierta tiempo, dinero y esfuerzo no solo en la herramienta tecnológica, sino también en la valoración del activo inmaterial y en el capital intelectual, con la finalidad de incrementar la capacidad innovadora, creando ventajas competitivas ante las instituciones del ámbito público, puesto que ello conllevara a que haya una mejora en el desempeño de los colaboradores. (p. 76)

Según Gómez et al. (2020) en la investigación la meta fue exponer los descubrimientos de la conexión presente entre la administración de procedimientos, la idiosincrasia institucional y administración de sabiduría del plan de reconstrucción del tejido comunitario, Se empleó el enfoque cualitativo, llegando a determinar que, el plan experimenta un progreso significativo desde la administración de procedimientos y la idiosincrasia institucional, esto con el respaldo inequívoco del sistema de administración por proceso acreditado que posee la Universidad. De igual manera, la idiosincrasia institucional que se promueve en la ejecución del plan está logrando un adecuado avance, por parte de cada uno de los investigadores y hacia la comunidad intervenida. No obstante, aún persisten desafíos para que se consolide la Gestión de Procesos en el marco del plan de investigación, con una amplia participación de cada uno de los investigadores, obteniendo de esta manera una moderada y positiva conexión entre el grupo y la idiosincrasia institucional del presente proyecto de estudio. (p. 123)

Asimismo, Montesdeoca et al. (2019) en la investigación el propósito fue la identificación de ocho aspectos del ambiente laboral que podrían emplearse dentro de las entidades gubernamentales, se aplicó el enfoque cualitativo, llegando a concluir que desde los diversos parámetros que se han cuestionado, se concluye que el hallazgo sugiere dirección prometedora para el diseño de modelo teórico, puesto que se logra la descripción del entendimiento de la idiosincrasia institucional y la predominancia del comportamiento de ciudadanía corporativa entre los empleados, además de que se determina el aspecto fenomenológico más fuerte y el más problemático en el clima laboral respecto al desempeño por medio de tener clara la teoría en revisión como la organización y su estructura que es relevante para este estudio, debido a que los distritos tienen un organigrama tedioso en lo extenso, que no deja claro el sistema de manejo por parte de la entidad gubernamental, a su vez con una intensidad fiscalizadora. Al final se ha llegado a que se evalué la propiedad psicométrica de la medida para el ambiente institucional con el fin de luego establecer cualquier vínculo entre el entorno laboral y la desocupación del trabajador. (p. 334)

Por otro lado, el aporte de Solarte et al. (2018) en la investigación fue evaluar el ambiente institucional mediante la evaluación de la capacidad de

innovación y percepción del nivel de orientación al mercado que presentan los negocios familiares de la localidad de San Juan de Pasto, se empleó el método cuantitativo, llegando a la conclusión de que es crucial identificar de manera precisa los factores que afectan internamente al ambiente institucional, ya que aunque la empresa pastusa cumple con los estándares necesarios para mantenerse en el mercado. Por lo tanto, se comprende que el líder es quien guía la organización, lo cual a veces genera insatisfacción dentro del entorno laboral, con el fin de evitar conflictos, por lo tanto, es esencial iniciar con un proceso de organización apropiado que permita otorgar a los miembros de la familia un papel jerárquico relevante y un empoderamiento adecuado. De manera global, podemos afirmar que la competitividad, la innovación y el ambiente institucional, son factores cruciales en la organización para que estas puedan perdurar en el tiempo, por lo que es fundamental que pueda haber una mayor participación desde las empresas pequeñas y también medianas en la ciudad de Pasto, considerando cada uno de estos aspectos como pilares esenciales para llevar a cabo el desarrollo apropiado de las actividades productivas. (pp. 22-24)

Otro aporte de Arboleda y López (2017) en la investigación planteo explorar la apreciación que manifiestan los trabajadores del ámbito de la salud respecto a la idiosincrasia institucional en los centros gubernamentales y privados en el Valle de Aburrá, Colombia, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, llegando a concluir que se tiene una buena y excelente comunicación con cada uno de los jefes y compañeros, de manera especial en las entidades de mediana complejidad. Siendo el clima organizacional positivo conllevando a un adecuado contexto laboral, por lo tanto, la comunicación es una importante tratativa y el logro metas que fueron definidos, facilitando el flujo de datos. Asimismo, normalmente en las organizaciones de mediana dificultad se registra una mayor apertura de comunicación, dado que se dispone de una competente área de especialización, simultáneamente existe una mayor opción de interacción individual y se observa un incremento en la opción de tener una relación favorable, el cual es esencial para un manejo eficiente de la institución, pues conlleva a un mejor entendimiento entre los colaboradores. (pp. 255-256)

De acuerdo a Suarez y Martinez (2020) en la investigación el objetivo fue plantear un esquema de idiosincrasia institucional que pueda promover la

creatividad de Bienestar a nivel Colectivo, organismo gubernamental colombiano, se aplicó un estudio mixto, el cual permitió concluir que, por medio del desarrollo de la investigación se constató que en el último tiempo, se tiene mayor interés en que se promueva la innovación en el contexto publico incrementándose de manera considerable, a nivel internacional. De manera puntual, se realizó investigaciones con el propósito de obtener un análisis global del nivel de novedad que posee cada una de las instituciones públicas, se establecieron que solo uno de cada cuatro puede ser considerados como innovador. Las mismas investigaciones, indican la relevancia de lograr una armonía en cada uno de los elementos vinculados a la idiosincrasia institucional, así como el compromiso, la cooperación, el conocimiento y la credibilidad, el cual también emerge en el descubrimiento efectuado durante la investigación y han sido integrados, de forma directa o indirecta, en el esquema definitivo del diseño de idiosincrasia para generar cambio en el bienestar comunitario, siendo este fundamental para que haya mayor armonía y coordinación en la organización. (pp. 117-121)

Por otro lado, el aporte de Sabando (2017) en la investigación la meta fue evaluar la idiosincrasia institucional en los departamentos de Recursos Humanos y Legal del Gobierno Independiente descentralizado de Chone, se ejecutó bajo el enfoque cualitativo, arribando a la conclusión de que, el estudio efectuado en los departamentos antes mencionado ha identificado las causas y sub causas que han afectado el desenvolvimiento profesional de los agentes de la institución, motivo que ha logrado que se identifique por medio de la encuesta que se le ha realizado a los directores y servidores de cada uno de los departamentos. A través de la aplicación De la evaluación de Cameron y Quinn, atmósfera institucional y a lo que le impulsa, se ha descubierto la tipología de idiosincrasia, (en la cual predominó la idiosincrasia del grupo o de la labor) el entorno y la carencia de cada uno de los empleados y servidores gubernamentales, (las ideas y recomendaciones de los agentes quienes resultaron de gran apoyo al tomar la resolución) de esta forma se crea un esquema de avance con el propósito del fortalecimiento de la idiosincrasia organizacional y por lo tanto una adecuada atención de los usuarios. (pp. 7-8)

De otro lado, el aporte de Chiang et al. (2016) en la investigación buscaba examinar los estilos de lealtad corporativa según la teoría de Meyer y Allen, se

llevó a cabo un estudio descriptivo - no experimental de tipo transversal, llegando a la conclusión de que existe una disparidad en cuanto al compromiso emocional y formal entre las instituciones y de manera similar en los dos municipios frente a la responsabilidad de continuidad, respondiendo de manera directa a la emoción que genera la institución en sí mismo y si se halla agrado de laborar en el lugar. Señalando que, obtienen altos índices en las dos instituciones, lo que evidencia que los funcionarios se encuentran comprometidos con la labor, alcanzando afecto con la institución. (p. 137)

### **1.2.2 Nacionales**

Según Durand (2021) en la investigación se aspiraba establecer la conexión que se manifiesta entre la idiosincrasia institucional y la lealtad corporativa en el cuerpo administrativo, el análisis adoptó la perspectiva cuantitativa, llegando a la conclusión de que la idiosincrasia institucional está vinculada de forma notable con el personal administrativo del Concejo Municipal de Satipo durante el periodo 2021. (p. 34)

Según Cubas (2021) en la investigación la meta fue establecer la conexión entre el cumplimiento presupuestario y la administración gestora, se empleó la perspectiva numérica, concluyendo que existe una correlación notable, con un coeficiente de correlación de .636, que denota una categoría moderada - positiva, de tal forma que el cumplimiento presupuestario está vinculado significativamente de forma positiva con la gestión administrativa del ayuntamiento. (p.54)

De acuerdo a Fernandez (2021) en la investigación planteada sobre la Atmósfera institucional y ejecución ocupacional de los empleados del Concejo Municipal de Maynas, año 2021, se buscaba determinar la asociación entre la atmósfera institucional y el rendimiento ocupacional de los empleados de la Alcaldía Provincial de Maynas, en referencia al año 2021, se utilizó el método cuantitativo, llegando a concluir de que, hay una asociación notable, entre la atmósfera institucional y el desempeño de los colaboradores del Concejo Municipal, esto se debe a que el valor de sigma (bilateral) es de 0.00 lo cual resulta menor a 0.05 llevando a que se acepte la hipótesis alterna, descartando la hipótesis nula. Además, se observa un nivel elevado de atmósfera institucional con un total

de 72,63%. Seguido de un alto rendimiento de los colaboradores municipales, con un total de 43,51%. Finalmente, de acuerdo a los resultados podemos indicar que la atmósfera institucional conlleva a un elevado desempeño a nivel laboral o viceversa. (p. 37)

Seguido del aporte Durand (2021) en la investigación planteada sobre la Idiosincrasia y lealtad corporativa del equipo administrador de la alcaldía provincial de Satipo 2021, se aspiraba identificar la conexión entre la idiosincrasia institucional y la fidelidad corporativa en el cuerpo funcionario de la alcaldía provincial de Satipo, 2021, se llevó a cabo mediante la perspectiva numérica, concluyendo que existe una conexión importante entre la idiosincrasia institucional y la lealtad corporativa en el personal administrativo del municipio. Posteriormente, se identificó una conexión considerable entre el aspecto de los principios de la idiosincrasia institucional y la fidelidad de los colaboradores administrativos. De esta amera podemos señalar que las creencias, el factor clima, la norma de la cultura, el factor símbolo y factor filosofía se encuentran relacionados de manera directa con el compromiso que posee los colaboradores del municipio. (p. 34)

Asimismo, el aporte de Apaza (2020) en la investigación el propósito era determinar el impacto de la idiosincrasia institucional en la productividad y efectividad del uso de los fondos públicos de la Alcaldía de Chuquibamba, utilizando la metodología de revisión documental. La conclusión extraída es que la idiosincrasia institucional ha afectado la eficacia y efectividad del manejo de los fondos públicos de la Alcaldía, demostrando que el personal contratado en el año 2019 sin un profundo entendimiento de la cultura compartida del municipio mostró una eficiencia negativa del 4.73%, lo cual se tradujo en una ejecución deficiente del presupuesto asignado para los gastos generales del mismo año, con un promedio general del 34.9%. Por otro lado, para el año 2020, la idiosincrasia institucional mejoró en un 13.29%, calificándola como positiva, al igual que la ejecución presupuestal, que alcanzó un 55.2%, lo que respalda la hipótesis principal. (p. 114)

De acuerdo a Lopez (2020) en la investigación el propósito fue el reconocimiento de la conexión entre la Idiosincrasia Institucional y la Gestión del

Presupuesto Estatal, se empleó un análisis de tipo numérico, de nivel descriptivo correlativo-no experimental, del cual se ha concluido que se tiene una relación positiva y directamente proporcional, obteniendo un 65.10% en el nivel de relación de la Vi sobre la Vd. Resaltando el clima laboral, prestación de servicio y planificación que tienen una relación positiva con la dimensión evaluación, flujo de gasto y transparencia. (p. 99)

Otro aporte de Quispe (2020) en la investigación el objetivo fue la determinación de la influencia del Planeación Estratégica en la Ejecución del Presupuesto, se aplicó la metodología descriptiva correlacional, concluyendo que la proyección estratégica incide negativamente en la realización presupuestal, ello se debe a la disminución del presupuesto, al trámite administrativo, inexperiencia en la función por parte de los funcionarios, a la burocracia en trámite administrativo, ingenuidad de función por parte de funcionarios, que no ayuda a la seguridad del gasto del recurso presupuestal, de igual manera no se cumple con la necesidad primordial de la población como la salud, saneamiento, educación, transporte, por ende la población está en pobreza extrema. (p. 75)

Por otro lado, el aporte de Claudio (2020) en la investigación la intención fue establecer la conexión entre la Idiosincrasia Institucional y el rendimiento laboral de los colaboradores empleados, se realizó un estudio de enfoque numérico, concluyendo que existe una asociación moderadamente efectiva entre la idiosincrasia institucional y la actuación laboral de los empleados municipales, esto se refleja en la significancia bilateral o  $p \text{ valor} = 0,0.26 < 0,0.5$  y el coeficiente de correlación de Spearman (0,250). Se evidencia que la idiosincrasia institucional tiene un nivel ponderado del 72.,2% y el rendimiento laboral tiene un nivel elevado del 51.9%. (p. 44)

### **1.2.3 Locales**

Según Coacalla (2021) en la investigación el propósito fue que se establezca cómo impacta la administración de la gestión en la realización financiera del Concejo Municipal, en el análisis se empleó la perspectiva numérica, concluyendo que la administración del personal influye negativamente en la ejecución presupuestaria, el cual evidencia en que el servicio administrativo es deficiente y la realización presupuestal es bajo, ya que hubo inadecuada gestión

a nivel administrativo conllevando a la baja ejecución presupuestal, y ello repercute que escasea bienes, servicio y obra de calidad en la entidad pública. (pp. 134-136)

Asimismo, el aporte de Sotomayor (2021) en la investigación el objetivo fue que se identifique como influye la cultura organizacional y el recurso humano en la gestión del Municipio, se aplicó una investigación mixta, predominando el cuantitativo y de complemento el cualitativo, llegando a concluir que el nivel de la cultura organizacional no es significativo, de manera que pueda conllevar a que haya un desempeño moderado en las metas y objetivos a nivel institucional, a su vez el ejercicio laboral se encuentra de acuerdo a la cultura personal de cada funcionario, mas no de la cultura organizativa pues se deben al patrón cultural personal y no de la institución. (p. 84)

De acuerdo a Torres y Pari (2017) en la investigación la finalidad fue evaluar si existe asociación entre la idiosincrasia institucional y la vitalidad del desembolso gubernamental, utilizando la perspectiva numérica de nivel relacional, se llegó a la conclusión de que hay una relación estadísticamente significativa entre la idiosincrasia institucional y el gasto público, con un nivel de correlación bueno y muy bueno que oscila entre 0.60 y 1.00. Lo que nos indica que, algunos elementos culturales o características propias de la institución, estarían influyendo de forma directa, en la distribución de los recursos públicos. Por tanto, la actitud arraigada frente a la gestión del recurso, el punto de vista de la gestión por parte del gobierno, frente a la economía y los diferentes sectores, son los que moldean la decisión del gasto público de la institución. (p. 113)

Por último, el aporte de Macedo (2017) en la investigación el objetivo fue el análisis de la cultura organizacional en la municipalidad, se aplicó una investigación mixta, concluyendo que predomina el modelo jerárquico, donde los trabajadores cumplen con lo que se les encarga, a pesar de que no tengan conocimiento tienen que cumplir con el procedimiento que se encuentra normado. De manera que, la cultura organizacional jerárquica y débil transgrede en el cumplimiento de la meta presupuestal tanto física como financiero, pues depende del área administrativa que marche el proyecto planificado, que puede perjudicar la ejecución del proyecto planificado. (p. 73)

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

La cultura en el ámbito social, se encuentra desarrollado en el proceso de cambio sucesivo y compartido por los individuos de una institución, entidad y compañía, que conlleva a la labor en equipo dentro de la organización social y tiene en preeminencia conseguir los propósitos en común, adecuado al comportamiento, hábito, valor, creencia y patrón cultural que es construido y generado en cada espacio social de la persona.

A nivel nacional es recurrente la débil cultura organizacional, el cual dificulta la gestión eficiente y eficaz para poder cumplir las metas a nivel institucional, ya que existe poca autonomía individual para la toma de decisión, se brinda menor interés a los funcionarios, quienes desconocen la efectividad en el cumplimiento de las labores de cada individuo. Ello se refleja en los altos montos devengados anualmente, conllevando a un avance % bajo de los Municipios Provinciales (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021).

Asimismo, la región de Puno no se encuentra ajeno a ello, pues presenta con altos montos devengados anualmente por parte de los Municipios Provinciales. No obstante, cabe precisar que, en la actualidad se está empleando la técnica de asignación por logros, aunque en los recientes años se han implementado diversos métodos de dirección gerencial en las entidades gubernamentales y recientes protocolos estipulados por regulación, lo cual resulta desafiante, dado que no todos los empleados tienen información de ello y por consiguiente enfrentan ciertas complicaciones en la gestión de los mecanismos de la administración estatal por varios factores que podrían ser a nivel político, financiero y social (Sotomayor, 2021). Siendo afectado la ejecución presupuestal, debido a la cultura organizacional de los funcionarios públicos, aquejando de una u otra manera en la eficacia de la entidad.

De este modo, nos formulamos la pregunta principal ¿Qué relación existe entre la idiosincrasia institucional y el procedimiento de implementación presupuestaria de las Municipalidades Provinciales de la región de Puno, 2021?, seguido de los interrogantes específicos ¿Cuál es la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021? y

¿Cuál es la relación entre el nivel de cultura organizacional y el logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021?. Por tanto, la investigación nos permitirá responder dichas interrogantes.

## **2.2 Enunciados del problema**

### **2.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021?

### **2.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021?

¿Cuál es la relación entre el nivel de cultura organizacional y el logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021?

## **2.3 Justificación**

El estudio establece que la idiosincrasia institucional observada en los Ayuntamientos Departamentales de la zona de Puno impacta en la gestión de la implementación presupuestaria, evidenciada en los fondos acumulados durante el año 2021, accesibles a través del portal de divulgación del MEF.

El estudio contribuye al conocimiento histórico, de acuerdo a la relación de la cultura organizacional y la ejecución presupuestal, buscando la mejora en el conocimiento de los funcionarios públicos que desempeñan la labor administrativa, con la finalidad de construir y generar una cultura organizacional desde el patrón individual de cada persona y su consecuente ejecución del presupuesto público.

Los resultados del estudio tienen básicamente una justificación social, por cuanto busco evidenciar la eficacia en el desempeño de los empleados públicos, dando relevancia al análisis de los elementos de la cultura organizacional de las instituciones estatales, pretendiendo velar por la eficiencia de la ejecución presupuestal, por medio del desempeño laboral de los funcionarios públicos.

## **2.4 Objetivos**

### **2.4.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

### **2.4.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

Determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

## **2.5 Hipótesis**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La cultura organizacional se relaciona de manera directa significativa con el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

El nivel de cultura organizacional se relaciona de manera directa significativa con el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

El nivel de cultura organizacional se relaciona de manera directa significativa con el nivel de logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

## 2.6 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>Variab</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Variables 1: Cultura organizacional	Modo de vida, un sistema de creencia y valor, una manera admitida para la interacción y relación típica de una determinada organización (Chiavenato, 1989).	Valores	Principios y valores morales Trabajo en equipo Cumplimiento de metas
		Creencias	Contratación de personal Remuneración Adecuada Herramientas necesarias
		Clima laboral	Medios y recursos para fortalecer sus conocimientos Ambiente de cooperación mutua Autonomía suficiente
		Normativa laboral	Horarios de entrada y salida Parámetros establecidos en la normativa interna Régimen de sanciones ante las faltas
		Régimen de incentivos	Se conmemoran días festivos y de confraternidad Incentivos y reconocimientos en la institución Significado de las ceremonias los distintivos y los emblemas

	Filosofía organizacional	Relación de funciones y la misión-visión de la institución Puesto vacante Desarrollo profesional del personal
Variables 2:	Registro de la transacción de institucional	Devengado % periodo
Ejecución presupuestal	los ingresos y gastos (Espinoza, según el portal de transparencia del MEF).	2021 Avance % periodo 2021

*Nota.* Esta tabla muestra la operacionalización de las variables. En primer lugar, aparece la variable 1 Cultura organizacional, seguido de variable 2 Ejecución presupuestal, con sus respectivas definiciones conceptuales, dimensiones e indicadores.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

El presente estudio se llevó a cabo en el departamento de Puno, el cual se encuentra situado en el sur este del país, con capital en la ciudad de Puno. Se encuentra limitando por el Norte con la región Madre de Dios, por el Este con la Republica de Bolivia, por el Sur con la región Tacna, por el Suroeste con las regiones Moquegua y por el Oeste con las regiones Arequipa y Cuzco.

La región de Puno está situada en el sureste de Perú, abarcando latitudes entre 13°00'00" y 17°17'30" al sur, y longitudes entre 71°06'57" y 68°48'46" al este del meridiano de Greenwich. Tiene una superficie de 71,999.0 km<sup>2</sup>, representando el 6 por ciento del territorio nacional, siendo el quinto departamento más extenso del país.

En los últimos años la región de Puno se ha considerado una de las regiones con mínimo avance en la ejecución de gasto presupuestal. Sin embargo, al cierre del año 2021 el Gobierno Regional Puno, ha logrado un significativo avance en la ejecución de gasto presupuestal, que ha llegado al 45.3%, dejando de ser últimos a nivel nacional (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022).

**Figura 1**

*Mapa región Puno*



*Nota:* Esta figura muestra el lugar de la presente investigación. Para mayores detalles:

[https://www.google.com/maps/place/Puno/@-15.0833935,-](https://www.google.com/maps/place/Puno/@-15.0833935,-0.421316,7z/data=!4m5!3m4!1s0x915cc50c7ad1a787:0x772bc030ccdd9916!8m2!3d-15.234875!4d-70.050314)

[0.421316,7z/data=!4m5!3m4!1s0x915cc50c7ad1a787:0x772bc030ccdd9916!8m2!3d-](https://www.google.com/maps/place/Puno/@-15.0833935,-0.421316,7z/data=!4m5!3m4!1s0x915cc50c7ad1a787:0x772bc030ccdd9916!8m2!3d-15.234875!4d-70.050314)  
[15.234875!4d-70.050314](https://www.google.com/maps/place/Puno/@-15.0833935,-0.421316,7z/data=!4m5!3m4!1s0x915cc50c7ad1a787:0x772bc030ccdd9916!8m2!3d-15.234875!4d-70.050314)

### 3.2 Población

Para la población se consideró a los funcionarios según el cuadro de asignación de personal de las oficinas relacionadas a temas presupuestales como: Contabilidad, tesorería, planificación - presupuesto y abastecimiento de las municipalidades provinciales pertenecientes a la región de Puno, el cual se encuentra constituido por 13 provincias detallados en la siguiente tabla:

**Tabla 2**

*Población funcionarios de los municipios de la región Puno*

<b>Provincias</b>	<b>Funcionarios</b>
1. Puno	49
2. Azángaro	28
3. Carabaya	51
4. Chucuito	41
5. El Collao	39
6. Huancané	43
7. Lampa	15
8. Melgar	43
9. Moho	35
10. San Antonio de Putina	42
11. San Román	45
12. Sandía	16
13. Yunguyo	49
<b>TOTAL</b>	<b>496</b>

*Nota.* Esta tabla muestra el número de población de acuerdo al cuadro de asignación de personas pertenecientes a las oficinas relacionadas a temas presupuestales de las municipalidades provinciales pertenecientes a la región de Puno.

### **3.3 Muestra**

La muestra se encontrará conformado por los funcionarios de 4 provincias, donde 2 provincias tienen un alto porcentaje de ejecución presupuestal y las otras 2 provincias con la ejecución presupuestal baja.

El muestreo utilizado es el conveniente o intencional, una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio. En el cual, las muestras de la población son elegidas mediante un criterio subjetivo en lugar de seleccionarse de manera aleatoria (Carrasco, 2005).

**Tabla 3**

*Muestra funcionarios de los municipios de la región de Puno*

	<b>Provincias</b>	<b>Funcionarios</b>
<b>Mayor porcentaje en ejecución presupuestal</b>		
1.	San Román	45
2.	Huancane	43
<b>Menor porcentaje en el avance presupuestal</b>		
3.	El Collao	39
4.	Yunguyo	49
	<b>TOTAL</b>	<b>176</b>

*Nota.* Esta tabla da a conocer la muestra por conveniencia, no probabilístico y no aleatorio con la cual se trabajó en la presente investigación.

### **3.4 Método de investigación**

#### **3.4.1 Tipo de investigación**

El presente estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, el cual se establece dentro del esquema deductivo y lógico, que permitió que se formule el cuestionario para la investigación y las hipótesis que fueron posteriormente probadas en los resultados de la investigación (Hernandez, 2002).

Por tanto, el método aplicado es el deductivo que consiste en extraer razonamientos lógicos de los enunciados dados, partiendo de lo general a lo particular, siendo prospectivo y teórico, comprobando su validez basándose en datos numéricos precisos (Barchini, 2006).

De igual forma, el estudio ha adaptado el diseño no experimental - tipo correlacional entre variables de la investigación realizada por (Calderón Torres et al., 2022).

El tipo de investigación corresponde a una investigación correlacional. El cual tiene como propósito determinar la relación o nivel de asociación entre dos o

más conceptos, categorías o variables en una muestra o situación específica. (Hernández Sampieri et al., 2014).

La temporalidad es transeccional, pues la información es recogida en un único momento, sin influir en los sujetos de la investigación. Posteriormente, se contrasta la hipótesis con las evidencias numéricas mediante los análisis estadísticos, como se menciona previamente, dentro del diseño correlacional (Hernández Sampieri et al., 2014).

Las variables de estudio son:

- Nivel de cultura organizacional
- Nivel de ejecución presupuestal

El modelo utilizado para recolectar datos en la prueba de hipótesis se basa en el modelo de la Chi cuadrada. Esta herramienta es especialmente útil para determinar la presencia o ausencia de relación entre variables categóricas, tanto nominales como ordinales. A través del uso de la siguiente fórmula:

$$\text{Chi Cuadrada} = \sum \frac{(F_o - F_t)^2}{F_t}$$

Para comprender los resultados de la prueba de Chi cuadrada, es fundamental tener en cuenta su definición, así como la fuerza y la dirección de la asociación. La primera indica la magnitud de la relación, que puede variar desde débil hasta muy fuerte, mientras que la segunda especifica si esta asociación es directa o inversa (Hernández Sampieri et al., 2014).

Dónde: “ $\sum$ ” implica sumatoria.

“ $F_o$ ” representa la frecuencia observada en cada celda.

“ $F_t$ ” representa la frecuencia esperada en cada celda.

Es decir, se determina la diferencia entre la frecuencia observada y la esperada. Esta diferencia se cuantifica al elevar al cuadrado y luego dividir entre la frecuencia esperada. Posteriormente, se suman estos valores y el resultado obtenido es el valor de  $\chi^2$ .

### **3.4.2 Diseño de investigación**

La investigación es de diseño no experimental, lo que posibilitó llevar a cabo el estudio sin intervenir deliberadamente en las variables. En este tipo de diseño, los fenómenos son observados en su entorno natural y luego se someten a análisis (Hernández Sampieri et al., 2014).

## **3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos**

### **3.5.1 Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos**

Las variables de la presente investigación son: variable 1 cultura organizacional y la variable 2 ejecución presupuestal, el propósito fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021, en consecuencia, se pretende determinar el porcentaje de relación entre los resultados de ambas variables utilizando la información recolectada en un momento específico.

#### **a) Para le objetivo general**

En la investigación los métodos utilizados para el logro del objetivo general, fue de acuerdo a las variables, donde en la primera variable de investigación fue aplicada la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario y para la segunda variable se realizó la revisión del Presupuesto institucional modificado (PIM) según el portal de transparencia del MEF (Devengado -Avance % periodo 2021).

#### **Para determinar el nivel de cultura organizacional**

Para determinar el nivel de cultura organizacional, se empleó la técnica: encuesta -Instrumento: cuestionario pre codificado. El cual consta con 18 preguntas cerradas.

#### **Para determinar el nivel de ejecución presupuestal**

Para determinar el nivel de ejecución presupuestal, se realizó la revisión del Presupuesto institucional modificado (PIM) en el portal de transparencia del MEF (Devengado -Avance % periodo 2021).

**b) Para el objetivo específico 1**

Para determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021, se realizó el cálculo del coeficiente de relación de la Prueba Chi Cuadrada.

**c) Para el objetivo específico 2**

Para determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021, se realizó el cálculo del coeficiente de relación de la Prueba Chi Cuadrada.

**3.5.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Variable 1**

**Técnica**

Como técnica de estudio se ha recurrido a las encuestas, en palabras de Baena Paz (2017) se define como “la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo al que estamos estudiando” (p. 82).

**Instrumento**

Se ha recurrido al cuestionario para la variable 1 de estudio, el cual según Sekaran y Bougie (2016) es un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información de los participantes. Estas preguntas están organizadas de manera estructurada y se emplean para evaluar variables específicas vinculadas con el propósito del estudio.

**Variable 2**

La técnica de recolección de información es aquella que posibilita la obtención y recopilación de datos contenidos en documentos vinculados al problema objeto de investigación (Carrasco, 2005). Tomando en cuenta la selección específica de los documentos para la investigación, como es la página del Ministerio de Economía y Finanzas. (PIM) en el portal de transparencia del MEF (Devengado -Avance % periodo 2021).

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados según los objetivos de la investigación

En este capítulo se expone, analiza e interpreta los resultados del estudio realizado, tomando como referencia los objetivos específicos establecidos. La información que se presenta deriva de la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación. Siendo presentando de la siguiente forma: primero interpretación de los resultados, cita de texto, resultado estadístico y discusión con otros autores. A continuación, se detallan los resultados obtenidos y su respectiva interpretación.

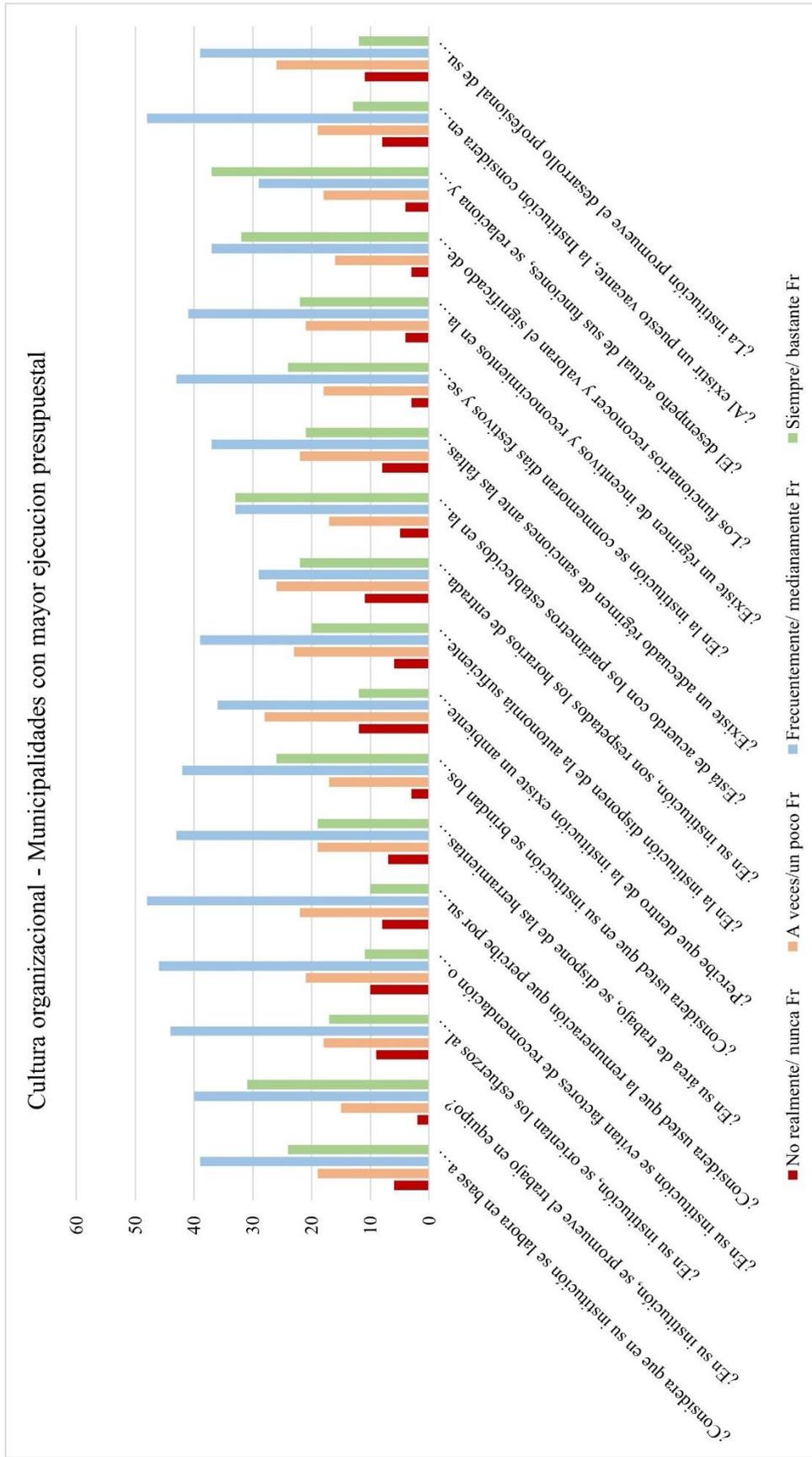
##### 4.1.1 Resultados objetivo específico 1

Determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

La siguiente figura proporciona una visión detallada de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de un cuestionario diseñado para analizar la cultura organizacional. Este análisis se centra específicamente en las municipalidades provinciales de la región que destacaron por su alta ejecución presupuestal durante el año 2021. Para llevar a cabo esta evaluación, se consideraron diversas dimensiones clave que influyen en la cultura organizacional, así como valores que promueve la institución, las creencias arraigadas en su personal, el ambiente laboral que se experimenta, la normativa laboral que rige sus operaciones, el sistema de incentivos implementado y la filosofía subyacente que guía sus acciones. Los cuales son fundamentales para alcanzar la dinámica y el funcionamiento interno de estas entidades gubernamentales y su impacto en la gestión y el desempeño organizacional. (Figura 2))

**Figura 2**

*Resultados – cultura organizacional a municipios con mayor ejecución presupuestal*



*Nota.* En la figura se muestra el cuestionario aplicado sobre cultura organizacional a las municipalidades con mayor ejecución presupuestal.

El mayor porcentaje promedio de funcionarios (45.0%) ha señalado que, en su institución, con frecuencia y medianamente se cumple con los parámetros relacionados a la cultura organizacional, ello en base a que la mayor parte de colaboradores municipales participantes del cuestionario percibe niveles medios positivos sobre las dimensiones de la cultura organizacional en su entidad. Mientras que, como segundo promedio porcentaje significativo, se tiene que el 24.4% de funcionarios municipales indica que siempre y bastante se cumplen o aplican los aspectos relacionados a la cultura organizacional, lo que demuestra que sus instituciones tienen tendencia a una adecuada aplicación de las dimensiones que componen la cultura organizacional. Por otro lado, se tiene como promedio que solo un 23.0% de los funcionarios municipales señala que a veces y un poco se aplican o cumplen los factores relacionados a la cultura organizacional. Por último, se tiene un promedio de solo un 7.6% de funcionarios municipales coincide en que no realmente o nunca se aplican aspectos de la cultura organizacional en sus entidades, siendo un porcentaje mínimo en comparación a los que señalan que existe un ambiente de cultura organizacional de forma mediana.

Como se aprecia, la mayoría de funcionarios encuestados de las municipalidades con mayor ejecución presupuestal en el periodo 2021, indican que se tiene un frecuente y mediano grado de aplicación de las dimensiones relacionadas al ambiente de cultura organizacional. Siendo fundamental que la Municipalidad priorice el desarrollo y el fortalecimiento de su cultura organizacional como parte integral de su estrategia de gestión para lograr resultados efectivos y sostenibles. (Gómez et al. (2022). Coincidiendo con Huamani y Paucar (2021) quienes indican que un clima laboral negativo puede afectar los resultados y deteriorar las relaciones laborales. Por tanto, es relevante que se pueda trabajar en adecuados factores físicos y emocionales, pues son determinantes para una adecuada relación laboral y efectividad del trabajo (García, 2009). Es así que la percepción del clima laboral está influenciada por la cultura organizacional, y donde un clima laboral adecuado permite el desarrollo efectivo de las actividades y el rendimiento óptimo de los trabajadores (Huamani y Paucar, 2021).

En la siguiente tabla se compara los resultados para evaluar el nivel de cultura organizacional en las municipalidades con mayor ejecución presupuestal. Se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas con los funcionarios de la muestra designada. La mayoría de los funcionarios municipales encuestados coinciden en clasificar el nivel de cultura organizacional como medio. En particular, en las municipalidades de San Román y Huancané se identifica una cultura organizacional en desarrollo, con una tendencia hacia un nivel alto (Tabla 4).

**Tabla 4**

*Promedios porcentuales de los resultados de la cultura organizacional de las municipalidades con mayor ejecución presupuestal*

<b>Resultados obtenidos</b>		<b>Nivel de cultura organizacional</b>
No realmente/ nunca	7.6%	Deficiente nivel de cultura organizacional
A veces/un poco	23.0%	Bajo nivel de cultura organizacional
Frecuentemente/ medianamente	45.0%	Medio nivel de cultura organizacional
Siempre/ bastante	24.4%	Alto nivel de cultura organizacional
<b>TOTAL</b>	<b>100.0%</b>	

*Nota.* En la tabla se muestra los promedios porcentuales de los resultados de la cultura organizacional de las municipalidades que poseen una mayor ejecución del presupuesto.

El 45.0% de los funcionarios municipales indican que los parámetros de la cultura organizacional se cumplen "con frecuencia" o "medianamente". El 24.4% afirma que se aplican "siempre" o "bastante". Además, el 23.0% menciona que se aplican "a veces" o "un poco". Por otro lado, el 7.6% señala que los aspectos de la cultura organizacional no se aplican "realmente" o "nunca".

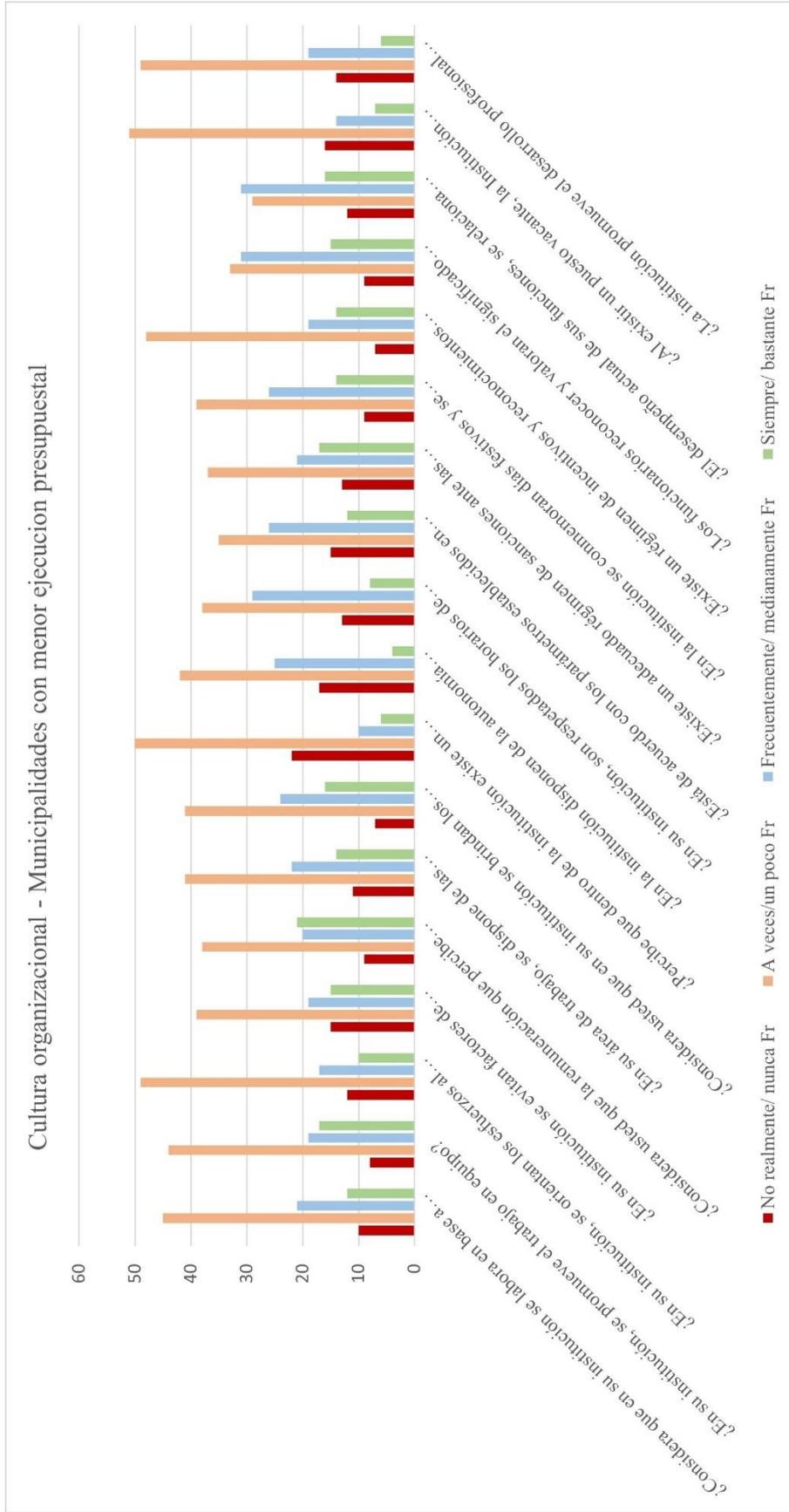
Este análisis detalla el punto de vista de los funcionarios municipales sobre la cultura organizacional, crucial para la identificación de áreas para mejorar y el diseño de estrategias de fortalecimiento. Puesto que, la cultura organizacional

viene a ser el recurso principal que la organización posee para mantener su ventaja competitiva (Nazarian et al., 2017). Es así que simboliza una mezcla de tipologías como el trabajo en equipo, tomando en consideración la organización determinada de jurisdicción con control sobre el flujo de trabajo (Marulanda et al., 2018). En este sentido, Klimas (2018) explica que la cultura trasfiere el sentido de pertenencia para los integrantes de la organización, facilitando la generación de la responsabilidad e incrementando la solidez de la organización.

La siguiente figura presenta los resultados del cuestionario que aborda la cultura organizacional en las municipalidades provinciales de la región que registraron una menor ejecución presupuestal durante el periodo 2021. Al igual que en el caso anterior, se utilizó el mismo instrumento de evaluación, centrándose en las dimensiones clave como valores, creencias, clima laboral, normativa laboral, régimen de incentivos y filosofía organizacional. Este enfoque permite comparar y contrastar la cultura organizacional entre las municipalidades con diferentes niveles de ejecución presupuestal. El análisis de este resultado proporciona información valiosa para identificar áreas para mejorar y desarrollar habilidades para el fortalecimiento de la cultura organizacional y, en última instancia, mejorar la eficiencia y efectividad de las municipalidades provinciales con menor ejecución presupuestal.

**Figura 3**

*Resultados – cultura organizacional a municipios con menor ejecución presupuestal*



**Nota.** Se muestra el resultado del cuestionario aplicado de la cultura organizacional de las municipalidades con menor ejecución presupuestal.

El promedio porcentual mayoritario de funcionarios (47.2%) está de acuerdo en que, en su entidad, solo “a veces” y “un poco” se ponen en práctica los parámetros relacionados a la cultura organizacional, esto a raíz de que los colaboradores municipales participantes del instrumento, en su mayor parte, perciben niveles bajos negativos respecto a las dimensiones de la cultura organizacional en su institución. Seguido del segundo promedio porcentual significativo, se tiene que el 24.8% de funcionarios municipales indica que frecuentemente y medianamente se cumplen o aplican los aspectos relacionados a la cultura organizacional, lo que demuestra que si bien las municipalidades muestran bajos niveles de cultura organizacional, tienden a una mejora. De igual forma, se tiene como promedio que solo un 14.1% de los funcionarios municipales señala que siempre y bastante se aplican o cumplen los factores relacionados a la cultura organizacional. Finalmente, se ha obtenido un promedio de del 13.8% de funcionarios municipales coinciden en que no realmente o nunca se aplican aspectos de la cultura organizacional en sus entidades.

La mayoría de funcionarios encuestados de las municipalidades con menor ejecución presupuestal en el periodo 2021, señalan que, a diferencia de las municipalidades con mayor ejecución presupuestal, solo a veces y un poco se aplican, en su institución, las dimensiones relacionadas al ambiente de cultura organizacional. Hecho que en palabras de (Castro y Villena, 2021) ha impulsado la necesidad de replantear completamente las estrategias de gestión en las entidades. Puesto que, la pandemia del Covid-19 ha llevado a las municipalidades a implementar el trabajo remoto, lo que ha cambiado la forma en que se administran y prestan servicios. Uno de los principales desafíos ha sido establecer un liderazgo efectivo para impulsar el desarrollo de la gestión y la dirección municipal (Landeros et al., 2020). Esta débil cultura organizacional dificulta la gestión eficiente y eficaz, reflejada en altos montos devengados anualmente y un bajo avance porcentual de los Municipios Provinciales (Ministerio de Economía y Finanzas, 2021). Todo esto contribuye a una gestión menos efectiva de los recursos y a un progreso más lento en comparación con municipios que cuentan con una cultura organizacional más sólida y alineada con sus objetivos estratégicos.

En la siguiente tabla se compara los resultados para determinar el nivel de cultura organizacional en las municipalidades provinciales con menor ejecución presupuestal. Se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas aplicado a los funcionarios de la muestra. La mayoría de los funcionarios de estas municipalidades han coincidido en clasificar el nivel de cultura organizacional como bajo, especialmente en El Collao y Yunguyo (Tabla 5).

**Tabla 5**

*Promedios porcentuales de los resultados de la cultura organizacional de las municipalidades con menor ejecución presupuestal*

Resultados obtenidos		Nivel de cultura organizacional
No realmente/ nunca	13.8%	Deficiente nivel de cultura organizacional
A veces/un poco	47.2%	Bajo nivel de cultura organizacional
Frecuentemente/ medianamente	24.8%	Medio nivel de cultura organizacional
Siempre/ bastante	14.2%	Alto nivel de cultura organizacional
TOTAL	100.0%	

*Nota.* En la tabla se muestra promedios porcentuales de los resultados de cultura organizacional de las municipalidades con menor ejecución presupuestal.

El 47.2% de los funcionarios municipales indican que los parámetros de la cultura organizacional solo se aplican "a veces" o "un poco". El 24.8% menciona que se cumplen "frecuentemente" o "medianamente". Además, el 14.1% afirma que se aplican "siempre" o "bastante". Por otro lado, el 13.8% señala que los aspectos de la cultura organizacional no se aplican "realmente" o "nunca".

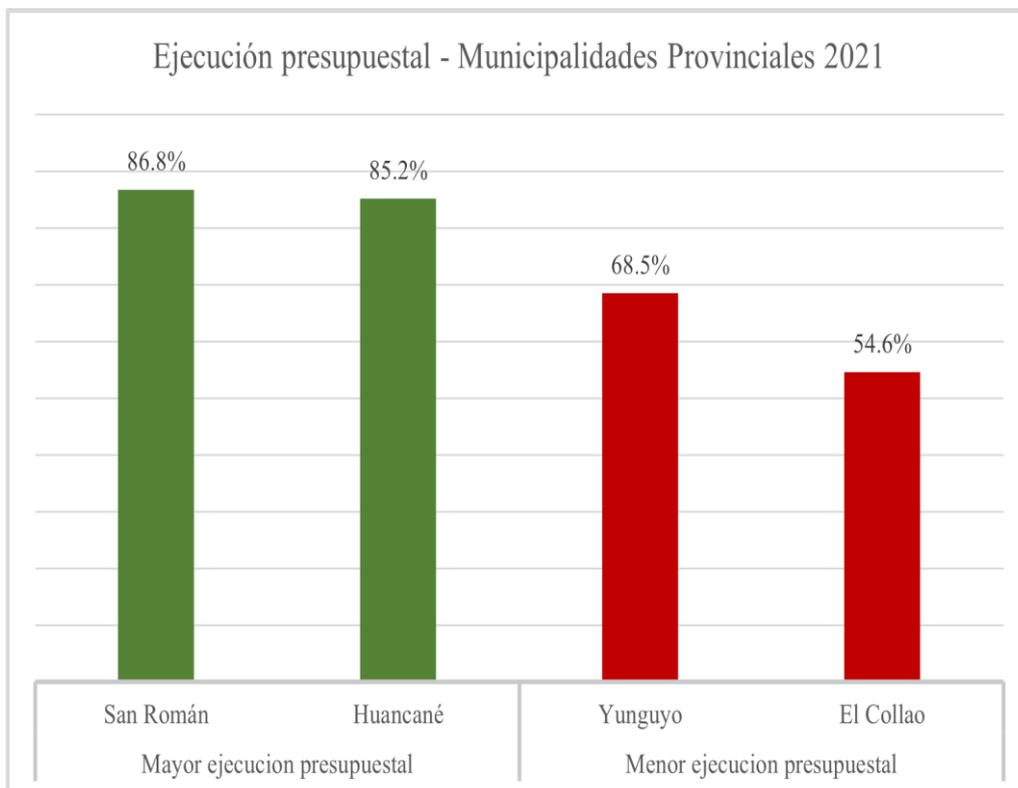
Este análisis señala desafíos significativos en el desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional en las instituciones, relacionados con la falta de liderazgo, políticas de gestión del talento humano deficientes, y problemas de comunicación y coordinación (Montesdeoca et al., 2019). Por tanto,

es relevante identificar niveles bajos de cultura organizacional en las municipalidades para implementar estrategias de mejora, pues abordar estas áreas débiles podría mejorar la eficiencia, transparencia y capacidad de respuesta del gobierno, beneficiando la calidad del servicio público y la satisfacción ciudadana (Carro et al., 2018).

En la siguiente figura se presenta un contraste significativo entre las municipalidades con mayor y menor ejecución presupuestal, lo que refleja diferencias notables en la gestión financiera y administrativa de estas instituciones. Se observa que la diferencia entre la municipalidad con mayor ejecución presupuestal y la municipalidad con menor ejecución presupuestal puede llegar hasta 32.2 puntos porcentuales. Este contraste resalta la disparidad en la eficiencia y efectividad en la utilización de los recursos públicos entre las distintas municipalidades (Figura 4).

**Figura 4**

*Ejecución presupuestal - Municipalidades Provinciales 2021*



*Nota.* Ejecución presupuestal de las municipalidades provinciales periodo 2021.

Se muestra los datos para el periodo del año 2021, según información del portal de transparencia económica del Ministerio de Economía y finanzas, en

relación a los presupuestos respecto a las municipalidades seleccionadas como muestra de estudio. La Municipalidad Provincial de San Román dispuso de un Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de S/ 169,841,916.00, del cual se aprecia que se ha logrado devengar un monto de S/ 147,405,007.00, que representa el 86.8% de ejecución presupuestal, el cual representa la mayor ejecución de presupuesto respecto a las demás municipalidades provinciales en la región para el mismo periodo. Seguido de la Municipalidad Provincial de Huancané que, registró un Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de S/ 85,384,303.00 del cual se ha alcanzado devengar un total de S/ 72,748,739.00 que viene a representar un 85.2% de ejecución presupuestal, ocupando el segundo lugar en ejecución de presupuestos en la región para el periodo evaluado. Mientras que la Municipalidad Provincial de Yunguyo, conto con un Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de S/ 47,240,183.00, del que se logró devengar S/ 32,380,534.00, monto que representa el 68.5% de ejecución presupuestal para el periodo señalado, siendo la segunda municipalidad con menor ejecución presupuestal en la región Puno para el periodo evaluado. Por último, la Municipalidad Provincial de El Collao, registro para el periodo 2021 un Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de S/ 131,680,933.00, del cual, solo alcanzo a devengar S/ 71,847,341.00, es decir, alcanzo una ejecución presupuestal de solo el 54.6% del total que le fue asignado, siendo por ello, la municipalidad con peor ejecución presupuestal para dicho periodo.

Se destaca que la municipalidad provincial de San Román, a pesar de ejecutar el 86.8% de su presupuesto asignado en el 2021, la Municipalidad Provincial de San Román no alcanza una ejecución presupuestaria óptima debido a la devolución significativa de fondos. No obstante, se reconoce como una mejora notable en comparación con la Municipalidad Provincial de El Collao, que solo ejecutó el 54.6% de su presupuesto.

Este análisis subraya la importancia de una gestión financiera eficaz y clara en las municipalidades, así como la necesidad de implementar mecanismos de monitoreo y control que consientan optimizar la utilización de los recursos públicos (Macedo, 2017). La identificación de disparidades en la ejecución presupuestal entre las municipalidades puede ser utilizado como punto de partida para la elaboración del diseño e implementación de estrategias de mejora en la

gestión financiera, con el objetivo de garantizar una asignación efectiva de recursos y para cumplir con los objetivos y metas establecidos en los planes de desarrollo local (Torres y Pari, 2017).

#### 4.1.2 Resultados objetivo específico 2

Determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

En este apartado de la investigación, se efectúa un examen sobre el cumplimiento de los objetivos presupuestarios de las municipalidades provinciales seleccionadas para el análisis, durante el año 2021. Las metas serán evaluadas según su agrupación por "funciones" (Clasificador funcional programático) utilizando la información obtenida del sitio web de transparencia del Ministerio de Economía y Finanzas. Para llevar a cabo la evaluación de las metas por función de las municipalidades provinciales de la región, se aplicó el Indicador de Eficacia de Gasto (IEG) definido en la Directiva N° 006-2012-EF/50.01 (2012) "Directiva para la evaluación semestral y anual de los presupuestos institucionales de los Gobiernos Locales" según dicha normativa, identifica el avance en la ejecución presupuestaria de los ingresos y gastos, así como el grado de cumplimiento de las metas del pliego, respecto al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y al Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Para efectos de esta investigación, se evaluará únicamente el cumplimiento de metas en función del Presupuesto Institucional Modificado. La fórmula a emplearse según la directiva citada es la siguiente:

$$IEG(PIM) = \frac{\text{Monto de la ejecución presupuestaria de egresos (Devengado)}}{\text{Monto del presupuesto institucional modificado (PIM)}}$$

Dicho análisis para las municipalidades seleccionadas se observa en las siguientes tablas:

La siguiente tabla exhibe la evaluación de los objetivos presupuestarios según la función para la Municipalidad Provincial de San Román durante el año 2021. Este análisis comprende las áreas de Planificación, administración y provisión de fondos para situaciones imprevistas; seguridad ciudadana;

agricultura y ganadería; transporte; medio ambiente; servicios de saneamiento; vivienda y desarrollo urbano; atención médica; actividades culturales y deportivas; educación; asistencia social; pensiones y deudas públicas. Se ha empleado el Indicador de Eficacia del Gasto (IEG) en las asignaciones del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de ese período (Tabla 6).

**Tabla 6**

*Logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de San Román (periodo 2021)*

<b>Función (Clasificador funcional)</b>	<b>PIM (a)</b>	<b>Ejecución (Devengado) (b)</b>	<b>Indicador de Eficacia IEG (PIM) (b)/(a)</b>
03: Planeamiento, gestión y reserva	38,363,786	31,620,658	0.82
05: Orden publico	11,160,241	10,038,344	0.90
07: Trabajo	1,732,756	1,649,843	0.95
08: Comercio	2,304,703	2,102,338	0.91
09: Turismo	4,117	1,393	0.34
10: Agropecuaria	2,039,377	1,476,080	0.72
12: Energía	20,000	14,205	0.71
15: Transporte	56,957,108	50,352,083	0.88
17: Ambiente	19,284,723	16,921,024	0.88
18: Saneamiento	3,591,231	3,094,572	0.86
19: Vivienda	6,387,763	4,941,707	0.77
20: Salud	6,346,762	6,033,317	0.95
21: Cultura y deporte	8,311,807	6,483,477	0.78
22: Educación	5,149,754	4,923,239	0.96
23: Protección social	5,773,080	5,557,514	0.96
24: Previsión social	2,000,897	1,781,402	0.89
25: Ddeuda publica	413,811	413,810	1.00
<b>PROMEDIO IEG</b>			<b>0.84</b>

*Nota.* En la tabla se muestra el logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de San Román (periodo 2021). El cual se ampara en [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe) (consulta de gasto mensual).



El promedio resultante del IEG es de 0.84 en relación con el PIM, lo que indica que, por cada sol asignado al presupuesto de la municipalidad de San Román, se ha ejecutado 0.84 soles. Este resultado muestra un logro de metas presupuestales ligeramente menor al planificado para ese periodo.

Para realizar el análisis de los objetivos por función de las municipalidades provinciales del área, se utilizó el Indicador de Eficacia del Gasto (IEG) establecido en la Directiva N° 006-2012-EF/50.01 (2012), Según esta directiva, el IEG evalúa el progreso en la ejecución presupuestaria de los ingresos y gastos, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos del ente, en relación con el Presupuesto Institucional Inicial (PIA) y el Presupuesto Institucional Modificado (PIM).

En la siguiente tabla se realiza el análisis realizado para la Municipalidad Provincial de Huancané durante el año 2021. Se aplicó el Indicador de Eficacia de Gasto (IEG) a las metas por función del Presupuesto Institucional Modificado de ese periodo (Tabla 7).

**Tabla 7**

*Logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de Huancané (periodo 2021)*

<b>Función (Clasificador funcional)</b>	<b>PIM (a)</b>	<b>Ejecución (Devengado) (b)</b>	<b>Indicador de Eficacia IEG (PIM) (b)/(a)</b>
03: Planeamiento, gestión y reserva de contingencia	20,862,294	18,325,481	0.88
05: Orden público y seguridad	1,384,703	1,303,577	0.94
07: Trabajo	3,519,849	3,370,501	0.96
08: Comercio	3,073,036	2,282,715	0.74
09: Turismo	881,714	736,720	0.84
10: Agropecuaria	3,185,636	1,933,362	0.61
12: Energía	98,716	86,772	0.88
15: Transporte	24,061,742	21,954,427	0.91
17: Ambiente	1,582,056	1,489,808	0.94
18: Saneamiento	7,342,562	4,963,917	0.68
19: Vivienda y desarrollo urbano	5,544,621	5,018,241	0.91
20: Salud	230,339	210,937	0.92
21: Cultura y deporte	6,452,008	4,163,119	0.65
22: Educación	4,107,977	4,020,278	0.98
23: Protección social	2,910,896	2,797,393	0.96
24: Previsión social	146,154	91,490	0.63
25: Deuda publica	-	-	-
<b>PROMEDIO IEG</b>			<b>0.84</b>

*Nota.* En la tabla se muestra el logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de Huancané (periodo 2021). El cual se ampara en [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe) (consulta de gasto mensual).

Se ha encontrado que el promedio del IEG es también de 0.84 en relación con el Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Esto indica que, al igual que en la municipalidad anterior, por cada sol asignado al presupuesto de Huancané,



se ha ejecutado 0.84 soles. Este resultado sugiere que el logro de metas presupuestales en Huancané es ligeramente menor al planificado para ese periodo.

Las metas presupuestarias en Huancané no se han alcanzado completamente durante el período analizado. Por tanto, resulta fundamental indagar las causas de esta disparidad y aplicar medidas correctivas para potenciar la eficacia y la eficiencia en la administración presupuestaria en Huancané, así como Ordemar y Galvez (2020) señala que se tiene una alta proporción de gastos "mal administrados", que reflejan las mismas políticas y errores en la asignación del año previo.

En la siguiente tabla se presenta el análisis del logro de metas presupuestales para la Municipalidad Provincial de Yunguyo durante el año 2021. Este análisis implica la aplicación del Indicador de Eficacia de Gasto (IEG) a las metas por función del Presupuesto Institucional Modificado de ese periodo (Tabla 8).)

**Tabla 8**

*Logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de Yunguyo (periodo 2021)*

<b>Función (Clasificador funcional)</b>	<b>PIM (a)</b>	<b>Ejecución (Devengado) (b)</b>	<b>Indicador de Eficacia IEG (PIM) (b)/(a)</b>
03: Planeamiento, gestión y reserva de contingencia	17,128,198	10,329,755	0.60
05: Orden público y seguridad	776,267	718,548	0.93
07: Trabajo	2,555,686	2,452,937	0.96
08: Comercio	111,385	110,791	0.99
10: Agropecuaria	210,170	195,578	0.93
12: Energía	314,021	299,284	0.95
15: Transporte	13,368,480	8,722,561	0.65
17: Ambiente	945,553	733,296	0.78
18: Saneamiento	1,480,247	802,385	0.54
19: Vivienda y desarrollo urbano	5,770,755	4,199,602	0.73
20: Salud	97,308	95,998	0.99
21: Cultura y deporte	1,877,586	1,527,755	0.81
22: Educación	669,828	508,847	0.76
23: Protección social	1,617,056	1,487,301	0.92
24: Previsión social	136,064	24,317	0.18
25: Deuda pública	181,579	171,578	0.94
<b>PROMEDIO IEG</b>			<b>0.79</b>

*Nota.* En la tabla se muestra el logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de Yunguyo (periodo 2021). El cual se ampara en [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe) (consulta de gasto mensual).

Se ha encontrado que el promedio del IEG es de 0.79 en relación con el Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Esto indica que, por cada sol asignado al presupuesto de la municipalidad de Yunguyo, se ha ejecutado 0.79



soles. Este resultado sugiere que el logro de metas presupuestales en Yunguyo es menor al planificado para el periodo 2021 y también menor en comparación con las otras municipalidades provinciales analizadas.

Se presenta desafíos en la gestión y ejecución de los recursos, es así que Gómez et al. (2020) señala que se requiere un análisis más detallado para identificar las causas y tomar medidas correctivas para mejorar la eficacia en el uso de los fondos públicos.

En la siguiente tabla se presenta el análisis realizado para la Municipalidad Provincial de El Collao durante el periodo del año 2021. Este análisis, al igual que en los casos anteriores, implica la aplicación del Indicador de Eficacia de Gasto (IEG) a las metas por función del Presupuesto Institucional Modificado de ese periodo (Tabla 9).

**Tabla 9**

*Logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de El Collao (periodo 2021)*<sup>3</sup>

<b>Función (Clasificador funcional)</b>	<b>PIM (a)</b>	<b>Ejecución (Devengado) (b)</b>	<b>Indicador de Eficacia IEG (PIM) (b)/(a)</b>
03: Planeamiento, gestión y reserva de contingencia	21,336,681	15,070,578	0.71
05: Orden público y seguridad	2,548,330	2,277,920	0.89
07: Trabajo	2,345,648	2,082,658	0.89
08: Comercio	1,759,331	1,458,383	0.83
09: Turismo	35,000	0	0.00
10: Agropecuaria	3,480,295	2,475,079	0.71
12: Energía	234,912	7,500	0.03
15: Transporte	13,840,063	12,127,638	0.88
17: Ambiente	3,465,241	3,138,553	0.91
18: Saneamiento	61,542,603	17,455,408	0.28
19: Vivienda y desarrollo urbano	8,289,599	7,060,140	0.85
20: Salud	3,772,420	662,140	0.18
21: Cultura y deporte	4,817,908	4,133,501	0.86
22: Educación	754,972	706,267	0.94
23: Protección social	3,290,431	3,066,883	0.93
24: Previsión social	167,499	124,693	0.74
	-	-	-
<b>PROMEDIO IEG</b>			<b>0.66</b>

*Nota.* En la tabla se muestra el logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de El Collao (periodo 2021). El cual se ampara en [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe) (consulta de gasto mensual).

Se ha determinado que el promedio del IEG es de 0.66 en relación con el Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Esto indica que, por cada sol asignado al presupuesto de la municipalidad de El Collao, se ha ejecutado

solamente 0.66 soles. Este resultado revela que el logro de metas presupuestales en El Collao es considerablemente menor al planificado para dicho periodo, y que se distancia notablemente del logro de metas de las demás municipalidades.

De esta manera, como lo menciona Lopez (2020), en su investigación es fundamental que se pueda trabajar con los miembros de la institución para poder identificar el manejo del clima laboral, la prestación de servicio y planificación que tienen una relación directa con la dimensión evaluación, flujo de gasto y transparencia de la institución.

En la siguiente tabla se detalla la comparación del análisis de la segunda hipótesis específica propuesta, se utilizó el indicador de eficiencia del gasto (IEG) aplicado a las metas presupuestarias agrupadas en diversas áreas (clasificador funcional programático) de las municipalidades provinciales de la región Puno, el cual se somete a un análisis estadístico para determinar su correlación con la cultura organizacional.

#### **4.1.3 Contrastación de hipótesis**

Los resultados expuestos en el desarrollo del presente estudio permiten responder a las interrogantes establecidas en la formulación del problema lo cual nos sirvió para evaluar la relación de la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal en los municipios provinciales de la región Puno, se procede con la contrastación de las hipótesis propuestas a continuación:

#### **4.1.4 Contrastación de la hipótesis específica 1**

**HE1:** El nivel de cultura organizacional se relaciona de manera directa significativa con el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

En la siguiente tabla a fin de contrastar la hipótesis planteada, se exponen los resultados promediados y consolidados sobre la cultura organizacional y el nivel de ejecución presupuestal alcanzado por las municipalidades evaluadas (Tabla 10)

**Tabla 10**

*Contraste de hipótesis específica 1*

Municipalidades con mayor ejecución presupuestal		Municipalidades con menor ejecución presupuestal	
Cultura org. (%)	Ejecución presup. (%)	Cultura org. (%)	Ejecución presup. (%)
Nivel medio de cultura organizacional (45.0%)	San Román: 86.8%	Nivel bajo de cultura organizacional (47.2%)	Yunguyo: 68.5%
	Huancané: 85.2%		El Collao: 54.6%

*Nota.* En la tabla se muestra el contraste de la hipótesis específica 1, en el cual se trabaja las municipalidades con mayor ejecución presupuestal y las municipalidades con menor ejecución presupuestal. En relación al nivel de cultura organizacional.

Para el caso de las municipalidades con mayor ejecución presupuestal de la región, se ha obtenido que estos muestran entre su personal un nivel medio de cultura organizacional, representado por el 45.0% del total de funcionarios. Asimismo, se tiene que estas municipalidades han alcanzado una ejecución presupuestal del 86.8% para el caso de San Román y un 85.2% para el caso de Huancané. Mientras que, para el caso de las municipalidades con menor ejecución presupuestal de la región, se tiene que están muestran un nivel bajo de cultura organizacional, representado por el 47.2% de la muestra evaluada. En tanto, respecto a la ejecución presupuestal, en el caso de la municipalidad de Yunguyo, se alcanzó una ejecución del 68.5% del total asignado, y para la municipalidad de El Collao, solo se alcanzó un 54.6% de ejecución presupuestal.

Del análisis realizado, se deduce que durante el periodo 2021 se ha encontrado que la cultura organizacional tiene relación con el nivel de ejecución presupuestal, puesto que como se ha observado, en las municipalidades con un nivel medio de cultura organizacional se ha obtenido mayores niveles de ejecución presupuestal, en contraste con las municipalidades en las que se ha hallado menor nivel de cultura organizacional, se aprecian menores niveles de ejecución presupuestal, por lo que la cultura organizacional se relaciona de forma directa con la ejecución presupuestal de las municipalidades provinciales en

nuestra región. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 1 planteada para esta investigación. Ello coincide con la investigación de Apaza (2020), quien señala que la cultura organizacional influye en la eficiencia y la eficacia del gasto público de la Municipalidad, evidenciando que en el 2019, el personal nuevo mostró falta de familiaridad con la cultura del municipio, resultando en una ineficiencia de 4.73% y una ejecución presupuestaria deficiente del 34.9%. Sin embargo, en el 2020, se mejoró la cultura organizacional en un 13.29%, reflejándose en una ejecución presupuestaria positiva del 55.2%, confirmando la hipótesis principal y destacando la importancia de una cultura organizacional alineada con los valores institucionales.

#### **4.1.5 Contrastación de la hipótesis específica 2**

**HE2:** El nivel de cultura organizacional se relaciona de manera directa significativa con el nivel de logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

Para el contraste de la segunda hipótesis específica planteada, se empleó el indicador de eficacia de gasto (IEG) aplicado sobre las metas presupuestarias agrupadas en las diferentes funciones (clasificador funcional programático) de las municipalidades provinciales de la región Puno, mismo que se analiza estadísticamente en función de su relación con la cultura organizacional.

Asimismo, la relación de la cultura organizacional y el logro de metas presupuestales en las municipalidades provinciales de la región Puno, es evaluada en función de la variable independiente cultura organizacional, la cual se divide en las dimensiones de: Valores, creencias, Clima laboral, Normativa Laboral, Régimen de incentivos y Filosofía organizacional, dimensiones que han sido evaluadas en base a la percepción de los funcionarios que laboran en las entidades seleccionadas para el estudio, para lo cual se les aplicó un cuestionario; por otro lado, en función de la variable dependiente logro de metas presupuestales, esta se ha evaluado con la aplicación del Índice de Eficacia de Gasto implantado por el Ministerio de Economía y Finanzas, aplicando la fórmula correspondiente para la obtención del nivel de logro de dichas metas presupuestarias.

En función de lo expresado y siguiendo los estándares estadísticos establecidos, se ha seleccionado un intervalo de confianza del 95.0%; por lo tanto, se asume un margen de error del 5.0% (0.05).

Para evaluar la validez de la investigación y de las hipótesis propuestas, se ha utilizado la prueba Chi Cuadrado ( $X^2$ ), la cual es una prueba estadística de hipótesis que compara la distribución de datos (López Roldán y Fachelli, 2015).

Para el contexto específico de esta investigación, se ha realizado una comparación estadística entre los niveles de cultura organizacional (medidos mediante una escala de Likert) obtenidos a partir de las respuestas proporcionadas por los funcionarios de las municipalidades provinciales y los niveles de cumplimiento de metas presupuestarias. Es decir, se ha contrastado estadísticamente los resultados del cuestionario con la aplicación del Índice de Eficacia de Gasto (IEG) de manera correspondiente.

– Si  $P - \text{valor} < \alpha \rightarrow$  No existe variación estadística significativa entre el nivel de cultura organizacional y el nivel logro de metas presupuestales, en dicho caso, se acepta HI (hipótesis de investigación) y se rechaza H0 (hipótesis nula).

– Si  $P - \text{valor} > \alpha \rightarrow$  Existe variación estadística significativa entre el nivel de cultura organizacional y el nivel logro de metas presupuestales, por lo que, en dicho caso, se rechaza la HI (hipótesis de investigación) y se acepta la H0 (hipótesis nula).

De esta manera en la siguiente tabla se detalla el análisis de la segunda hipótesis específica planteada, donde se utilizó el indicador de eficiencia del gasto (IEG) aplicado a las metas presupuestarias agrupadas según las diferentes funciones (clasificador funcional programático) de las municipalidades provinciales de la región Puno. Este análisis se lleva a cabo de manera estadística para examinar su relación con la cultura organizacional (Tabla 8).

**Tabla 11**

*Tabla de datos cruzados*

HE2	Municipalidades con mayor ejecución presupuestal				Municipalidades con menor ejecución presupuestal			
	San Román		Huancané		Yunguyo		El Collao	
	Cultura org. (%)	IEG (%)	Cultura org. (%)	IE G (%)	Cultura org. (%)	IE G (%)	Cultura org. (%)	IE G (%)
Alto	24.4	41.2	24.4	50.0	14.2	50.0	14.2	18.8
Medio	45.0	29.4	45.0	18.8	24.8	6.3	24.8	18.8
Bajo	23.0	23.5	23.0	6.3	47.2	18.8	47.2	37.5
Deficiente	7.6	5.9	7.6	25.0	13.8	25.0	13.8	25.0

*Nota.* En la tabla se muestra el contraste de hipótesis específica 2 – tabla de datos cruzados. Donde se da a conocer la relación de la cultura organizacional con el nivel de logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.

En función de lo mencionado y siguiendo los estándares estadísticos establecidos, se ha seleccionado un intervalo de confianza del 95.0%; por lo tanto, el margen de error asumido es del 5.0% (0.05).

Para evaluar la validez de la investigación y de las hipótesis planteadas, se ha utilizado la prueba Chi Cuadrado ( $X^2$ ), la cual es una herramienta de prueba de hipótesis que compara el grado de distribución de los datos (López Roldán y Fachelli, 2015).

Se analizó cómo la cultura organizacional influye en el logro de metas presupuestales en las municipalidades provinciales de la región Puno. Se dividieron aspectos como valores, clima laboral y normativa laboral, evaluados mediante encuestas a los funcionarios. El cumplimiento de metas presupuestales se midió con el Índice de Eficacia de Gasto del Ministerio de Economía y Finanzas. Ello coincide con la investigación de Torres y Pari (2017) que también señala la influencia de la cultura organizacional en el éxito financiero de las municipalidades.

En la siguiente tabla para la validez de la hipótesis, se ha empleado la prueba Chi Cuadrado ( $X^2$ ), la cual, constituye una prueba de hipótesis que hace comparación del grado de distribución de los datos (Tabla 12).

**Tabla 12***Prueba Chi Cuadrado – Hipótesis específica 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>gl</b>	<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	47,057 <sup>a</sup>	6	<b>0,0421</b>
Razón de verosimilitudes	54,407	6	0,0000
Asociación lineal por lineal	29,384	1	0,0000
N de casos válidos	176		

a. 8 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,66.

*Nota.* En la tabla se muestra prueba Chi Cuadrado – Hipótesis específica 2. De acuerdo al análisis estadístico (SPSS).

En la tabla se han considerado los criterios establecidos previamente, donde se observa que el valor de p (0,0421) es menor que el nivel alfa (0.05). Esto indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de cultura organizacional y los niveles de cumplimiento de las metas presupuestarias. Por lo tanto, se confirma una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, lo que sugiere que la cultura organizacional está asociada con el cumplimiento de las metas presupuestarias. Con este resultado, se acepta la hipótesis específica 2 del estudio.

De esta manera como Durand (2021) indica que la cultura organizacional se encuentra relacionado de manera significativa con el desempeño del personal administrativo. Al igual que, Cubas (2021) la ejecución presupuestal se encuentra relacionado de manera significativa – positiva con la gestión de los administrativos de las municipalidades.

#### **4.1.6 Resultados para el Objetivo general**

##### **Hipótesis general**

En el caso de la hipótesis general, esta se ha subdivido en las hipótesis específicas previamente contrastadas, con lo que, habiéndose aceptado estas, se deduce que la hipótesis general también es aceptada, debido a que se ha comprobado que la cultura organizacional está relacionada de manera directa y

significativa con los procesos que componen la ejecución presupuestal en el caso de las municipalidades provinciales de la región Puno, para el periodo del año 2021.

## 4.2 Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha hallado que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el proceso de ejecución presupuestal en el caso de las Municipalidades Provinciales de la Región de Puno durante el periodo del año 2021, en tal sentido se confirma y se encuentran coincidencias con los siguientes autores:

Con Apaza (2020) en su estudio “La cultura organizacional y su relación con la eficiencia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, 2019 – 2020”, en donde tuvo como propósito de estudio determinar cómo influye la cultura organizacional en la eficiencia y eficacia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, ha concluido que efectivamente la cultura organizacional influye en la eficiencia y la eficacia del gasto público de la Municipalidad, evidenciando que el personal que había ingresado de manera reciente en el 2019 y no poseían mayor discernimiento de la cultura colectiva del municipio, su eficiencia fue negativo en un 4.73, el cual se reflejó en la mala ejecución del Presupuesto por Genérica del Gasto del mismo año en un 34.9 de promedio general. Mientras que, para el año 2020 se ha mejorado la cultura organizacional en un 13.29 valorándolo como positivo, así como la ejecución presupuestal en un 55.2, validando la hipótesis principal.

También se coincide con López (2020) quien en su investigación “Cultura organizacional y la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco en el Periodo 2018”, señala haber tenido el objetivo de identificar la relación de la Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público, mediante lo cual ha concluido que dichas variables tienen una relación positiva y directamente proporcional, obteniendo un 65.10% en el nivel de relación de la cultura organizacional y la ejecución de presupuesto público, resaltando el clima laboral, prestación de servicio y planificación que tienen una relación positiva con la dimensión evaluación, flujo de gasto y transparencia respectivamente.

De igual forma, se encuentran similitudes con Durand (2022) en la investigación “Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2021”, en el que se buscó determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo, culminado el estudio este autor concluye que la cultura organizacional se encuentra relacionado de manera significativa con el personal administrativo del Municipio Provincial de Satipo del periodo 2021 lo que se sustenta en la estadística inferencial aplicada ( $\alpha = 0.05$ ;  $r_s = 0.00$ ).

Los resultados también se asimilan con Claudio (2020) en su estudio “Cultura organizacional y ejercicio laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020” en el cual se tuvo como objetivo determinar la relación de la Cultura organizacional y como también el cometido en el trabajo de los colaboradores funcionarios, con sus resultados ha concluido que se tiene una relación medianamente efectiva entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los funcionarios del municipio, lo que se sostiene en la significancia bilateral o  $p$ -valor =  $0,0.25 < 0,0.5$  y el índice correlacional de Spearman (0,250) con lo que la cultura organizacional tiene un grado ponderado de 72.1% y el desempeño laboral tiene un grado alto con 51.8%.

A nivel local se encuentran similitudes con Torres y Pari (2017) en la investigación “Relación de la cultura organizacional y eficacia del gasto público en municipios distritales de la Provincia de Puno – 2017”, mediante el cual se buscó determinar si se tiene correlación de la cultura organizacional y la vigor del expendio público. mediante el desarrollo de su investigación han concluido que se posee una relación estadística relevante entre las variables de cultura organizacional y el gasto público con un rango de buena y muy buena correlación 0.60 a 1.00.

Por otro lado, en el ámbito internacional se difiere de los resultados encontrados por Giraldo (2020) en la investigación “Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del Sector Público Colombiano”, en donde busco identificar el tipo de cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento, concluyendo que respecto a la cultura organizacional y la gestión del conocimiento no hay una correlación estadística significativa, el cual señala que los trabajadores de la institución no perciben dicha



relación por la limitación legal que tiene la entidad pública y sus colaboradores en su ejercicio laboral. De manera que, es importante que la institución invierta tiempo, dinero y esfuerzo no solo en la herramienta tecnológica, sino también en la valoración del activo inmaterial y en el capital intelectual, con la finalidad de incrementar la capacidad innovadora, creando ventajas competitivas ante las instituciones del ámbito público.

A nivel local, se difiere de los resultado hallados por Sotomayor (2021) en la investigación “Cultura Organizacional y recurso humano en la gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018-2020”, en el que busco determinar la influencia de la cultura organizacional y el recurso humano en la gestión del Municipio, en donde concluyo que el nivel de la cultura organizacional no es significativo, de manera que pueda conllevar a que haya un desempeño moderado en las metas y objetivos a nivel institucional, a su vez el ejercicio laboral se encuentra de acuerdo a la cultura personal de cada funcionario, mas no de la cultura organizativa pues se deben al patrón cultural personal y no de la institución.

## CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Respecto a la relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las municipalidades provinciales de la región Puno, se ha establecido que existe una relación directa entre dichas variables y la misma es significativa. Esto se pudo comprobar mediante el análisis realizado al nivel de cultura organizacional presente en los funcionarios de las municipalidades provinciales, habiéndose encontrado un nivel medio en los municipios con mayor ejecución presupuestal y un nivel bajo en los municipios con menor ejecución presupuestal, lo que responde a los niveles de eficiencia en el procesos presupuestal de ambas muestras evaluadas, habiéndose encontrado un menor porcentaje de ejecución presupuestal en municipalidades con niveles bajos de cultura organizacional y mayores porcentajes de ejecución en municipalidades donde se registró un mayor nivel de cultura organizacional, con lo que se demostraría la relación planteada entre dichas variables.
- SEGUNDO:** Respecto a la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de ejecución presupuestal, se ha determinado que existe una relación directa entre dichas variables, como se muestra en la Tabla 10, se ha corroborado que a mayor nivel de cultura organizacional, las municipalidades muestran mayores niveles de ejecución presupuestal, a diferencia de las municipalidades con menores niveles de cultura organizacional, en la que se muestran niveles bajos con tendencia a deficientes en su ejecución de presupuestos asignados para el periodo evaluado.
- TERCERO:** Respecto a la relación entre el nivel de cultura organizacional y el logro de metas presupuestales, se ha podido determinar mediante el análisis, que estos se relacionan también de manera directa y significativa, como se demuestra en la Tabla 12 que muestra el análisis estadístico mediante la prueba Chi Cuadrado, se ha encontrado que P-valor (0,0421) es menor al nivel alfa (0.05), lo que comprueba que no existen variaciones estadísticas significativas entre el nivel de cultura organizacional y los niveles de logro de las metas presupuestales.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Respecto al nivel de cultura organizacional, este representa un factor fundamental para el desarrollo y funcionamiento adecuado de una entidad, por lo cual las municipalidades provinciales de la región Puno deben hacer hincapié en la formulación de mecanismos que se enfoquen en el fortalecimiento de la cultura organizacional y los aspectos que la componen, lo que viabilizara un manejo más eficiente del presupuesto público, así como mejores resultados en el desempeño de dichas instituciones, que al ser de carácter público, deben enfocarse en la mejora continua en beneficio de la ciudadanía.
- SEGUNDO:** Respecto a la problemática con el alcance de metas presupuestales, la cultura organizacional desempeña un papel crucial en el éxito de una institución pública y en el logro de sus metas presupuestales. Para asegurar un enfoque efectivo hacia el presupuesto, por ende, es importante fomentar una cultura organizacional que promueva la responsabilidad, la transparencia y la eficiencia en la gestión financiera, por lo que se insta a las municipalidades de la región incidir en la materia.
- TERCERO:** Es importante también manifestar la importancia de la realización de foros y charlas de sensibilización a todo el personal de la entidad, en temas de cultura organizacional y su importancia para la entidad y cada una de sus áreas que la componen, asimismo comprometer al personal de las áreas relacionadas a la ejecución de presupuestos con la necesidad de encaminar un ambiente basado en la cultura organizacional, lo que les permitirá optimizar y mejorar la eficiencia en la gestión del presupuesto público y de la entidad en general.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albi, E., & Onrubia, J. (2015). *Economía de la gestión pública*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Apaza, J. (2020). *La cultura organizacional y su relación con la eficiencia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, 2019 - 2020*. <http://repositorio.sfx.edu.pe/handle/SFX/65>
- Arboleda, G., & López, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de La Salud*, 15(2), 247–258. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1692-72732017000200247&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-72732017000200247&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3rd ed.). Grupo Editorial Patria.
- Barchini, G. (2006). *Métodos “I + D” de la Informática*. Elsa Cientific, 20. [https://docplayer.es/68295086-Metodos-i-d-de-la-informatica.html#google\\_vignette](https://docplayer.es/68295086-Metodos-i-d-de-la-informatica.html#google_vignette)
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Burbano, J. (2005). *Presupuesto, enfoque de gestión, planeación y control de recursos*. McGraw Hill.
- Calderón Torres, A., Calderon, J., Saavedra, M., & Cutipa, G. (2022). Gestión de políticas públicas de la comunicación para el desarrollo del turismo en Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 13(4), 253–261. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.733>
- Calle, A., Zea, C., Soledispa, X., & Quimi, L. (2018). La gestión pública fundamentada en la planificación estratégica con impacto en la ciudadanía. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, XI(2). <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/02/gestion-publica.html%0A/hdl.handle.net/20.500.11763/cccss1802gestion-publica>
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.

- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2018). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*, 33, 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>.
- Castro, A., & Villena, A. (2021). La Pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú. *Acta Med Peru*, 38(3), 161–162. <http://dx.doi.org/10.35663/amp.2021.383.2227>
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200010>
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Hill Interamericana de México: S.A.
- Claudio, J. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2020*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53003/Claudio\\_SJ\\_V-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53003/Claudio_SJ_V-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Coacalla, W. (2021). *La gestión administrativa y su influencia en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, Periodo 2017-2018*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14769>
- Cubas, R. (2022). *Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021*. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9427/Cubas\\_Jiménez\\_Rosa\\_Irene.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9427/Cubas_Jiménez_Rosa_Irene.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations*. JosseyBass/Wiley.
- DiMaggio, P., & Powell, W. (1983). La jaula de hierro revisitada: isomorfismo institucional y racionalidad colectiva en los campos organizacionales. *Revista Sociológica Estadounidense*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258191>

- Durand, O. (2021). *Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2021*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84007>
- Eisenhardt, K. (1989). Teoría de la agencia: una evaluación y revisión. *Revisión de La Academia de Gestión*, 14(1), 57–74. <https://doi.org/10.2307/258191>
- Espinoza, W. (2019). *Evaluación de la ejecución presupuestaria y su incidencia en el cumplimiento de metas y objetivos de la Corte Superior de Justicia de Puno, periodos 2017 – 2018*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11779>
- Fernandez, K. (2021). *Clima organizacional y desempeño labora de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12737/8515>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*, 20(4), 67–75.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004)
- Giraldo, J. (2020). *Estrategias que modifican la cultura organizacional y su impacto en la gestión del conocimiento en una entidad del Sector Público Colombiano*.  
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78287>
- Gómez, G., López, M., & Marulanda, C. (2022). Cultura organizacional y gestión por procesos. *Información Tecnológica*, 33(5), 115–124.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000500115>
- Hernandez, S. (2002). *Metodología de la Investigación*. (3ra edición). Editorial: Mc.Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGraw - Hill.
- Huamani, D., & Paucar, D. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S . A . 2020*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/16629>
- Izquierdo, J. (2021). La calidad de servicio en la administracion publica. *Universidad*

*Tecnologica Del Peru*. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1648>

- Klimas, P. (2018). Cultura organizacional y cooperación: un estudio exploratorio de las características, modelos y papel en el país polaco Industria Aeronáutica. *Gestión de Marketing Industrial*, 53, 91–102. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0019850115003193>
- Landeros, E., Arroyo, F., & Rodríguez, M. (2020). Formulación de políticas públicas en salud durante la pandemia de covid-19 en países americanos. *Sanus*, 5(16), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.36789/sanus.vi16.227>
- Lopez, M. (2020). *Cultura organizacional y la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco en el Periodo 2018*. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2722>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Deposito digital de documentos - Universidad Autónoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2).
- Macedo, R. (2017). *Estado actual de la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Asillo periodo 2017*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/6000>
- Marulanda, C., Lopez, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información Tecnológica*, 29(6), 245–252. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). *Informacion Economica*. Portal de Transparencia Economica. [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=100143&lang=es-ES&view=category&id=661](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100143&lang=es-ES&view=category&id=661)
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Programas presupuestales*. MEF. [https://www.mef.gob.pe/es/?option=com\\_content&language=es-ES&Itemid=101530&lang=es-ES&view=article&id=5337](https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101530&lang=es-ES&view=article&id=5337)
- Directiva N° 006-2012-EF/50.01, (2012).

- Montesdeoca, O., Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional. *Universidad y Sociedad*, 5, 327–335. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202019000500327](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000500327)
- Montesdeoca, Y., Armendariz, C., & Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327–335. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500327](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327)
- Nazarian, A., Atkinson, P., & Foroudi, P. (2017). Influencia de la cultura nacional y la cultura organizacional equilibrada en el hotel. Desempeño de la industria. *Revista Internacional de Gestión Hotelera*, 63, 22–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.01.003>
- Ordemar, P., & Galvez, N. (2020). Factores intervinientes para la ejecución del presupuesto de donaciones y transferencias en el Hospital Regional Lambayeque -Perú. *Rev. Cuerpo Méd*, 13(1), 2–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57902>
- Quispe, D. (2020). *Planeamiento estratégico y su influencia en la ejecución presupuestal de la gerencia Sub Regional Utcubamba-2018*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7579/QuispeRodriguezDianaMeliza.pdf?sequence=1>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional 13ª. Ed.* Pearson.
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019*. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Sabando, L. (2017). Diagnóstico de cultura organizacional en los departamentos de talento y jurídico del gobierno autónomo descentralizado de Chone. *ECA Sinergia*, 8(1), 51. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v8i1.784](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v8i1.784)
- Schein, E. (1990). Cultura organizacional. *American Psychologist*, 45(2), 109–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/3791759>



- Schein, E. (2004). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Félix Varela.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons Ltd.
- Solarte, C., Solarte, M., & Barahona, J. (2018). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contaduría y Administración*, 65(1), 1–25.  
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>
- Sotomayor, V. (2021). *Cultura Organizacional y recursos humanos en la gestion de la Municipalidad de San Roman Juliaca 2018-2020*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15912>
- Suarez, D., & Martinez, C. (2020). *Propuesta de un modelo de cultura organizacional para la innovacion en el Departamento administrativo para la Prosperidad Social - Colombia*.  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ddebc540-7441-4d86-b6f3-94070eda2c64/content>
- Torres, D., & Pari, M. (2017). *Relacion de la cultura organizacional y eficacia del gasto publico en municipalidades distritales de la Provincia de Puno - 2017*.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/6368>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LOS

MUNICIPIOS PROVINCIALES DE LA REGIÓN DE PUNO, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021?	Establecer la relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.	La cultura organizacional se relaciona de manera directa significativa con el proceso de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.	Variables 1: Ejecución presupuestal	Enfoque: Cuantitativo	Técnica: Encuesta Análisis documental
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variables 2:</b> Cultura organizacional	<b>Método:</b> -Correlacional	<b>Instrumento:</b> Cuestionario
				<b>Diseño:</b> -No experimental	Análisis de datos

<b>Tipo de investigación:</b>	<b>Tipo de</b>
<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y el relaciona de manera directa significativa con el nivel de ejecución presupuestal de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de cultura organizacional y el logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y el relaciona de manera directa significativa con el nivel de logro de metas presupuestales de los Municipios Provinciales de la Región de Puno, 2021.</p>

## Anexo 2. Cuestionario – cultura organizacional

### CUESTIONARIO – CULTURA ORGANIZACIONAL

Sr(a). funcionario(a), con el presente cuestionario se busca recolectar información para el desarrollo del trabajo de investigación denominado: “Relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los municipios provinciales de la región de Puno, 2021”, para ello usted debe responder las siguientes interrogantes con honestidad y en base a sus experiencias y desempeño en su entidad. La información que nos brinde será confidencial, anticipadamente agradecemos su participación.

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

Dimensión	Nº	INTERROGANTE	OPCIONES DE RESPUESTA			
			No realmente/nunca	A veces/un poco	Frecuentemente/	Siempre/ bastante
Valores	01	¿Considera que en su institución se labora en base a principios y valores morales?				
	02	¿En su institución, se promueve el trabajo en equipo?				
	03	¿En su institución, se orientan los esfuerzos al cumplimiento de metas?				
Creencias	04	¿En su institución se evitan factores de recomendación o influencia externa o interna para para la contratación de personal?				

	05	¿Considera usted que la remuneración que percibe por su trabajo es el adecuado?				
	06	¿En su área de trabajo, se dispone de las herramientas necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades?				
Clima laboral	07	¿Considera usted que en su institución se brindan los medios y recursos necesarios para fortalecer sus conocimientos y crecer en el ámbito profesional?				
	08	¿Percibe que dentro de la institución existe un ambiente de cooperación mutua?				
	09	¿En la institución disponen de la autonomía suficiente para la toma de decisiones relacionadas a sus funciones?				
Normativa laboral	10	¿En su institución, son respetados los horarios de entrada y salida por todo el personal?				
	11	¿Está de acuerdo con los parámetros establecidos en la normativa interna de la institución?				
	12	¿Existe un adecuado régimen de sanciones ante las faltas en la institución?				
Régimen de incentivos	13	¿En la institución se conmemoran días festivos y se realizan actividades de confraternidad?				
	14	¿Existe un régimen de incentivos y reconocimientos en la institución para				

		potenciar el desempeño de los colaboradores?				
	15	¿Los funcionarios reconocer y valoran el significado de las ceremonias los distintivos y los emblemas que representan a la institución?				
Filosofía organizacional	16	¿El desempeño actual de sus funciones, se relaciona y contribuye con la misión – visión de la institución?				
	17	¿Al existir un puesto vacante, la Institución considera en primer lugar a los colaboradores internos para dicho cargo antes que personas externas?				
	18	¿La institución promueve el desarrollo profesional de su personal?				

**Anexo 3. Base de datos**

<b>ESCALA</b>	
4	Siempre/bastante
3	Frecuentemente/Medianamente
2	A veces/Un poco
1	No realmente/Nunca

Base de datos de las Municipalidades con menor ejecución presupuestal

**MUNICIPALIDADES CON MENOR EJECUCION PRESUPUESTAL**

SUJETO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	Puntaje
Encuestado 1	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3	1	2	42
Encuestado 2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	42
Encuestado 3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	45
Encuestado 4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	48







Encuestado 47	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	30
Encuestado 48	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	42
Encuestado 49	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	48
Encuestado 50	4	3	2	2	3	1	4	3	2	2	3	1	4	3	2	2	3	1	1	45
Encuestado 51	2	2	4	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	39
Encuestado 52	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	48
Encuestado 53	4	2	3	3	1	2	4	2	3	3	1	2	4	2	3	3	1	2	2	45
Encuestado 54	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	33
Encuestado 55	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	36
Encuestado 56	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	36
Encuestado 57	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	36
Encuestado 58	2	4	1	2	3	3	2	4	1	2	3	3	2	4	1	2	3	3	3	45
Encuestado 59	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	39
Encuestado 60	3	1	2	2	3	4	3	1	2	2	3	4	3	1	2	2	3	4	4	45

Encuestado 61	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	45
Encuestado 62	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	45
Encuestado 63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
Encuestado 64	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	36
Encuestado 65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	42
Encuestado 66	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	48
Encuestado 67	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	39
Encuestado 68	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4	39
Encuestado 69	2	2	2	4	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	1	39
Encuestado 70	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	42
Encuestado 71	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	45
Encuestado 72	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	48
Encuestado 73	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	48
Encuestado 74	3	2	2	2	1	4	3	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	1	4	42

Encuestado 75	1	2	3	4	4	4	2	1	2	3	4	4	2	1	2	3	4	4	2	2	4	2	48
Encuestado 76	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	33
Encuestado 77	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	42	
Encuestado 78	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	36	
Encuestado 79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
Encuestado 80	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	57	
Encuestado 81	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	30	
Encuestado 82	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	51	
Encuestado 83	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	39	
Encuestado 84	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	63	
Encuestado 85	3	1	4	2	2	2	3	1	4	2	2	2	2	3	1	4	2	2	2	2	2	42	
Encuestado 86	3	4	2	1	4	2	3	4	2	1	4	2	2	3	4	2	1	4	2	4	2	48	
Encuestado 87	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	45	
Encuestado 88	4	3	2	1	2	4	2	3	2	1	2	2	4	2	3	2	1	4	2	4	2	44	

Base de datos de las Municipalidades con mayor ejecución presupuestal

**MUNICIPALIDADES CON MAYOR EJECUCION PRESUPUESTAL**

SUJETO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	Puntaje
Encuestado 1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	45
Encuestado 2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	51
Encuestado 3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	48
Encuestado 4	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	42
Encuestado 5	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	42
Encuestado 6	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	4	54
Encuestado 7	1	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	1	33
Encuestado 8	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	45
Encuestado 9	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	45
Encuestado 10	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	42
Encuestado 11	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	45

Encuestado 12	3	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2	3	36
Encuestado 13	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	2	4	2	48
Encuestado 14	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	42
Encuestado 15	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	51
Encuestado 16	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	4	54
Encuestado 17	4	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	57
Encuestado 18	3	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	48
Encuestado 19	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	45
Encuestado 20	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	48
Encuestado 21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	39
Encuestado 22	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	45
Encuestado 23	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	3	54
Encuestado 24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
Encuestado 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54

Encuestado 26	1	3	1	3	4	1	1	3	1	3	4	1	3	4	1	39
Encuestado 27	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	36
Encuestado 28	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	51
Encuestado 29	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	48
Encuestado 30	4	3	2	1	3	4	4	3	2	4	3	4	3	1	3	51
Encuestado 31	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	48
Encuestado 32	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	48
Encuestado 33	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	45
Encuestado 34	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	45
Encuestado 35	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	2	2	45
Encuestado 36	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	60
Encuestado 37	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	42
Encuestado 38	3	3	1	4	2	3	3	1	4	2	3	3	3	1	4	48
Encuestado 39	3	1	2	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	1	4	48

Encuestado 40	1	4	2	3	2	1	1	4	2	3	2	1	1	4	2	3	2	1	39
Encuestado 41	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	39
Encuestado 42	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	45
Encuestado 43	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	45
Encuestado 44	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	57
Encuestado 45	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	48
Encuestado 46	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	45
Encuestado 47	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	51
Encuestado 48	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51
Encuestado 49	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	51
Encuestado 50	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	45
Encuestado 51	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	45
Encuestado 52	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	45
Encuestado 53	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	30

Encuestado 54	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	51
Encuestado 55	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	57
Encuestado 56	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	39
Encuestado 57	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	51
Encuestado 58	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	42
Encuestado 59	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	39
Encuestado 60	1	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3	1	39
Encuestado 61	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	48
Encuestado 62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
Encuestado 63	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	60
Encuestado 64	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	48
Encuestado 65	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	51
Encuestado 66	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	36
Encuestado 67	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	48







Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo THANIA GUESELA MAMANI CASTRO,  
identificado con DNI 70929168 en mi condición de egresado de:

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

EN CIENCIAS SOCIALES

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

“RELACION ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL  
PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LOS MUNICIPIOS  
PROVINCIALES DE LA REGION DE PUNO, 2021”

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 03 de JUNIO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



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 THANIA GUISELA MAMANI CASTRO,  
identificado con DNI 70929168 en mi condición de egresado de:

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

EN CIENCIAS SOCIALES,  
informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO  
DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LOS MUNICIPIOS  
PROVINCIALES DE LA REGIÓN DE PUNO, 2021”

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

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 03 de JUNIO del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella