



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE
LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES
DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ANGIE JASMIN QUISPE QUISPE

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

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE
LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES
DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ANGIE JASMIN QUISPE QUISPE

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

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


Dr. JESUS MAMANI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ULISES AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA POLÍTICA NACIONAL – P15

**RESOLUCIÓN N° 623-2024-D-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 10 de octubre del 2024

VISTOS: El Oficio No 074-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 10 de octubre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el Expediente N° CU – 14684 presentado por el (la) Bachiller: **QUISPE QUISPE ANGIE JASMIN**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **QUISPE QUISPE ANGIE JASMIN**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

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

Presidente	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
1er Miembro	: Dr. ULISES AGUILAR PINTO
2do Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

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

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: MIÉRCOLES, 16 de octubre del 2024
Hora	: 10:00 a.m.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. PERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ci.
Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 435-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 10 de setiembre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-11114 de fecha 22 de agosto del 2024, del **Bach. QUISPE QUISPE ANGIE JASMIN**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **QUISPE QUISPE ANGIE JASMIN**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°326-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

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

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 20**, presentado por el (la) Bachiller. **QUISPE QUISPE ANGIE JASMIN**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: **RATIFICAR** como **ASESOR(a)** al: **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Thay Rueda de Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

**RESOLUCIÓN N° 326-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 08 de agosto del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-9706 de fecha 26 de julio del 2024, en el cual solicita Revisión de Propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **QUISPE QUISPE ANGIE JASMIN**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

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

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el (la) Bachiller. **QUISPE QUISPE ANGIE JASMIN**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como **ASESOR(a)** al (a): **Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


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

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	idoc.pub Fuente de Internet	<1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ANGIE JASMIN QUISPE QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70308446
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-5421-262X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820
Datos de investigación	

Línea de investigación	POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL – P15
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: San Román</p> <p>Distrito: Juliaca</p> <p>Coordenadas:</p> <p>Latitud: -15.9139365</p> <p>Longitud: -70.8687472</p> <p>https://maps.app.goo.gl/6nuwdmsju53uEqYLA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2024 – Noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias Sociales</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"



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



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ANGIE JASMIN QUISPE QUISPE, identificado con DNI Nro. 70308446 en mi condición de egresado de:

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

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023

Asesorado por: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliana 29 de Noviembre del 2024

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a toda mi familia
en especial a mi madre ya que estuvo
apoyándome en todo este camino.



AGRADECIMIENTO

A dios sobre todas las cosas y a mi asesor ya que sin su apoyo y sin su orientación no hubiera logrado concretar este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION.....	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

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

CAPÍTULO II



FUNDAMENTOS TEÓRICOS

- 2.1. Antecedentes del estudio 6
 - 2.1.1. A nivel internacional6
 - 2.1.2. A nivel Nacional.....8
 - 2.1.3. A nivel local12
- 2.2. Bases teóricas 14
 - 2.2.1. Teorías clima organizacional14
 - 2.2.2. Clima organizacional15
 - 2.2.3. Ejecución presupuestal20
- 2.3. Definición de términos 23
 - 2.3.1. Auditoria gubernamental.....23
 - 2.3.2. Control interno23
 - 2.3.3. Fiscalización23
 - 2.3.4. Fondo publico24
 - 2.3.5. Monitoreo presupuestal24
 - 2.3.6. Optimización24
 - 2.3.7. Política fiscal24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Tipo y nivel de investigación..... 25
- 3.2. Descripción del ámbito de investigación..... 26
- 3.3. Población y muestra. 27
- 3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 28
- 3.5. Contrastación de hipótesis 29

CAPÍTULO IV



RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultados objetivo específico 1	33
4.2. Resultados objetivo específico 2	39
4.3. Resultados correlaciones	45
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	50
ANEXOS	55



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	5
Tabla 2 Población funcionarios de 2 municipios de la región Puno.....	27
Tabla 3 Muestra funcionarios de 2 municipios de la región de Puno	28
Tabla 4 Contrastación hipótesis específico 1	29
Tabla 5 Contrastación hipótesis específico 2	30
Tabla 6 Clima organizacional – San Román	33
Tabla 7 Ejecución presupuestal – San Román.....	35
Tabla 8 Clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal – Melgar	39
Tabla 9 Ejecución presupuestal – Melgar	41
Tabla 10 Correlaciones objetivo específico 1	45
Tabla 11 Correlaciones objetivo específico 2	46



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima organizacional y ejecución presupuestal – San Román.....	38
Figura 2 Clima organizacional y ejecución presupuestal – Melgar.....	44



RESUMEN

La presente investigación tuvo por **Objetivo:** establecer la relación del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar. **Metodología:** corresponde al enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño no experimental, tipo correlacional, nivel básico. **Resultados:** El clima organizacional está fuertemente correlacionado con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de San Román, con una correlación positiva de 0.985 (98.5%), lo que indica que una mejor cultura organizacional se asocia con una mayor eficiencia en la ejecución presupuestal.

En la Municipalidad Provincial de Melgar, el clima organizacional está muy correlacionado con la ejecución presupuestal, con una correlación positiva de 0.995 (99.5%). Esto muestra que un menor clima organizacional se asocia con una menor eficiencia en la ejecución presupuestal. **Conclusión:** El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar. Un mejor clima organizacional coincide con una mayor eficiencia en la ejecución presupuestal. En San Román, donde se encontró un nivel medio de clima organizacional, la ejecución presupuestal fue mayor. Por el contrario, en Melgar, con un nivel bajo de clima organizacional, la ejecución presupuestal también fue baja. Este patrón indica que los niveles de cultura organizacional influyen directamente en la eficiencia del proceso presupuestal. La municipalidad de Melgar, con un bajo clima organizacional, mostró un menor porcentaje de ejecución presupuestal, mientras que San Román, con un clima organizacional más favorable, registró un mayor porcentaje de ejecución.

Palabras clave: clima organizacional, cultura, eficiencia, ejecución presupuestal.



ABSTRACT

The objective of this research was: to establish the relationship between the organizational climate and the budget execution process of the Provincial Municipalities of San Román and Melgar. Methodology: corresponds to the quantitative approach, deductive method, non-experimental design, correlational type, basic level. Results: The organizational climate is strongly correlated with budget execution in the Provincial Municipality of San Román, with a positive correlation of 0.985 (98.5%), which indicates that a better organizational culture is associated with greater efficiency in budget execution.

In the Provincial Municipality of Melgar, the organizational climate is highly correlated with budget execution, with a positive correlation of 0.995 (99.5%). This shows that a lower organizational climate is associated with lower efficiency in budget execution. Conclusion: The organizational climate is significantly related to the budget execution process of the Provincial Municipalities of San Román and Melgar. A better organizational climate coincides with greater efficiency in budget execution. In San Román, where a medium level of organizational climate was found, budget execution was higher. On the contrary, in Melgar, with a low level of organizational climate, budget execution was also low. This pattern indicates that levels of organizational culture directly influence the efficiency of the budget process. The municipality of Melgar, with a low organizational climate, showed a lower percentage of budget execution, while San Román, with a more favorable organizational climate, registered a higher percentage of execution.

Keywords: organizational climate, culture, efficiency, budget execution. english to



INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se describe como un grupo de percepciones y posturas comunes que afectan el comportamiento y desempeño de los integrantes de una determinada organización. Por tanto, un clima organizacional positivo favorece la motivación y productividad, mientras que uno negativo puede conducir a desmotivación y conflictos. En este estudio, se realiza el análisis del impacto del clima organizacional en la eficiencia de los procesos y tareas.

Mientras que, el proceso de ejecución presupuestal comprende las actividades relacionadas con la implementación y control del presupuesto aprobado, incluyendo la asignación del recurso, ejecución del gasto y el control del cumplimiento presupuestario. Por lo cual, una ejecución efectiva es esencial para el uso eficaz del recurso y el logro de propósitos organizacionales.

A nivel internacional, el clima organizacional y su incidencia en la eficiencia administrativa son temas de creciente interés debido a su impacto en el desempeño institucional y la gestión pública. Pues diversos estudios han evidenciado que un clima organizacional positivo puede mejorar significativamente la adecuada ejecución presupuestaria, promoviendo una transparente rendición de cuentas en las entidades estatales. Donde Rodríguez y Sánchez (2018) destacan que las percepciones sobre el entorno laboral influyen directamente en la capacidad de la organización para implementar y controlar los presupuestos de manera efectiva.

A nivel nacional la gestión pública enfrenta desafíos relacionados con la ejecución presupuestaria, especialmente en contextos de alta complejidad administrativa y recursos limitados. El clima organizacional dentro de las entidades gubernamentales juega un rol fundamental en optimizar los procesos



presupuestarios. Según la Contraloría General de la República del Perú (2020), un ambiente laboral favorable dentro de las municipalidades puede potenciar la eficiencia en la utilización de los recursos y mejorar la transparencia en la ejecución presupuestaria. La literatura nacional indica que un clima organizacional positivo está asociado con un mejor desempeño en la administración pública y el cumplimiento de los objetivos presupuestarios.

A nivel local, la efectividad en la ejecución presupuestaria está influenciado por el clima organizacional en las municipalidades provinciales. Investigaciones locales han mostrado que, en contextos regionales específicos, como el de Puno, un entorno laboral positivo puede mejorar la implementación de proyectos y la gestión de recursos públicos. El estudio realizado en esta región busca analizar cómo el clima organizacional afecta la ejecución presupuestaria en las municipalidades de San Román y Melgar, proporcionando una visión detallada de la relación entre estos factores y ofreciendo recomendaciones para optimizar la gestión pública a nivel local.

El estudio se encuentra estructurado en IV capítulos:

Capítulo I: Aspectos Generales, este capítulo incluye la formulación del problema general y específico, así como los objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, en este capítulo se da a conocer los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local. Se expone la base teórica que sustenta la investigación y se definen los conceptos clave.

Capítulo III: Metodología de Investigación, este capítulo describe detalladamente el enfoque metodológico adoptado, incluyendo el diseño de la investigación, técnicas y procedimientos utilizados.



Capítulo IV: Resultados, en el último capítulo se exponen los resultados obtenidos, presentados a través de tablas y figuras, seguidos de su correspondiente interpretación.

Por último, se da a conocer las conclusiones, las sugerencias, la bibliografía correspondiente y los anexos de la investigación.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Latinoamérica, muchos países luchan con la ejecución efectiva de sus presupuestos, con investigaciones indicando que alrededor del 45% de las organizaciones públicas enfrentan problemas significativos en este aspecto. El clima organizacional, que incluye el ámbito del trabajo y las percepciones de los empleados, es un factor clave que puede afectar cómo se manejan los presupuestos. A menudo, un mal clima organizacional contribuye a una gestión ineficaz, reduciendo la limpidez y la responsabilidad en el manejo de los recursos.

En Perú, la situación es similar, con estudios mostrando que cerca del 50% de las municipalidades tienen dificultades para ejecutar sus presupuestos de manera eficiente. Aunque se reconoció la relevancia del clima organizacional, hay poca investigación sobre cómo este influye específicamente en la ejecución presupuestaria. Un ambiente laboral negativo en las entidades públicas peruanas puede llevar a una mala administración de los recursos y a problemas en el cumplimiento de los propósitos financieros.

En la región de Puno, la situación es aún más preocupante. Aproximadamente el 60% de las municipalidades provinciales tienen problemas



para implementar sus presupuestos de manera efectiva. Aquí, el clima organizacional parece tener un efecto de manera directa en la capacidad para ejecutar los presupuestos. Un ambiente laboral deficiente puede resultar en una baja eficacia en la administración del presupuesto, afectando el desarrollo regional y la calidad del servicio público. Por lo tanto, entender cómo el clima organizacional incide en la ejecución presupuestaria en las municipalidades de San Román y Melgar es crucial para la mejora de la gestión pública en la región.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román?

¿Cuál es la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar.

1.3.2. Objetivo específico

Determinar la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román.



Determinar la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

A nivel teórico estudiar cómo es que el clima organizacional afecta la ejecución presupuestaria es fundamental para entender cómo el contexto del trabajo influye en el rendimiento financiero de una entidad. El clima de la entidad impacta aspectos clave como la motivación y la eficiencia de los empleados. Al examinar esta relación, podemos ver cómo un buen o mal clima puede afectar la forma en que una entidad maneja y utiliza su presupuesto. Este estudio ayuda a llenar un vacío en la investigación actual al ofrecer datos concretos que apoyen teorías sobre cómo el contexto del trabajo incide en la gestión presupuestaria.

En términos prácticos, entender la relación entre el clima organizacional y la ejecución presupuestaria puede tener un gran impacto en la gestión pública. Si se identifica que un buen clima laboral mejora la gestión del presupuesto, los gestores públicos podrán crear destrezas para la mejora del ambiente de trabajo y, por ende, optimizar el uso de los recursos. En las municipalidades de San Román y Melgar, esto podría traducirse en una gestión más efectiva del presupuesto y en una mejor calidad del servicio ofrecido a la comunidad. Por lo tanto, esta investigación proporciona una base sólida para diseñar políticas que promuevan un mejor ambiente de trabajo y una gestión presupuestaria más eficiente.

A nivel metodológico, se ha utilizado un enfoque cuantitativo para obtener datos precisos sobre la relación entre el clima organizacional y la ejecución presupuestaria. Se empleó técnicas estadísticas, como el análisis de correlación, para medir la relación entre estas variables. Por medio de encuestas y



cuestionarios estructurados, se recogerán datos de manera sistemática de los funcionarios de las municipalidades. Esto asegura que los resultados válidos y confiables, permitiendo una evaluación detallada y objetiva que apoye la formulación de recomendaciones prácticas para mejorar tanto el clima laboral como la gestión presupuestaria.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar.

1.5.2. Hipótesis específicas

El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román.

El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar.

1.6. VARIABLES

Variable 1.

Clima organizacional

Variable 2.

Ejecución presupuestal

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1. Clima organizacional	Percepción compartida y generalizada de los empleados respecto al ambiente de trabajo dentro de una organización, el cual incide de manera directa e indirecta en su comportamiento, motivación, y satisfacción laboral.	Liderazgo	Facilitación de Objetivos Comunitarios
			Acciones para Metas Comunes
			Conocimiento de Visión y Misión
		Motivación	Condiciones Laborales Eficientes
			Normas y Valores Facilitadores
			Eficiencia en Colaboración
		Reciprocidad	Comunicación y Relación Laboral
			Capacitaciones para Desempeño
			Oportunidades de Crecimiento
		Participación	Compromiso con Objetivos Municipales
			Satisfacción con Desempeño Laboral
			Consideración de Ideas y Sugerencias
V2. Ejecución presupuestal	Proceso sistemático y estructurado mediante el cual una entidad pública o privada administra, controla, y utiliza sus recursos financieros de conformidad con un presupuesto previamente aprobado.	Certificaciones Presupuestales	Ejecución Según Presupuesto
			Certificación de Compromisos
			Certificaciones Vinculadas al PAC
		Compromisos	Conocimiento del Área de Presupuesto
			Compromisos y Cadena de Gastos
			Vinculación de Modificaciones Presupuestarias
		Devengados	Conformidad con Especificaciones Técnicas
			Registro de Obligaciones en SIAF
			Seguimiento de Compromisos Pendientes
		Pagos	Verificación de Expedientes
			Ingreso de Obligaciones en SIAF
			Seguimiento de Avances Financieros

Nota. En la tabla se muestra la operacionalización de variables.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

Según Riofrio y Chamba (2023) en su estudio señala que el Ministerio de Economía y Finanzas es el organismo que se encuentra comprometido de la proyección de la transferencia a nivel nacional, provincial y municipal. Respecto a la transferencia asignada a nivel nacional de Cantón de Loja se observó un incremento de manera progresiva en relación al año 2020, aumentando un porcentaje de diez por ciento en relación al dos mil veinte y uno y el quince por ciento en el periodo dos mil veinte dos. Además de ello, se ha destacado que dicha asignación se ajusta en base al articulado 192 del COOTAD, donde se garantiza la distribución adecuada basado en el número de personas y como también la necesidad a nivel personal de los GADPR. En relación a los porcentajes de la ejecución del ingreso total anual acumulado, se llegó a concluir que GADPR es mayor al 50% e inferior al 90%. Dichos porcentajes han revelado que los GADPR no han logrado alcanzar a un cien por ciento de la ejecución del proyecto y obra planifica en el plan anual. La ausencia de la culminación del proyecto señala que existe una brecha desfavorable en la gestión a nivel



financiera y como también operativa de GADPR, donde refleja una ejecución no eficaz. (pp. 14-15)

Asimismo, el aporte (López, 2021) en su investigación indica que en el Municipio del Cantón Rocafuerte se tiene un adecuado clima laboral entre los trabajadores del Municipio que ejercen un determinado cargo en la entidad. Pero, al aplicar la ficha de observación se ha detectado que se tiene debilidades que se encuentra afectando el desarrollo de manera óptima por parte de los trabajadores en las actividades que se dan a diario. Asimismo, al culminar la aplicación del cuestionario, se obtuvo que si existe una adecuada relación laboral entre los trabajadores públicos del GAD Municipal con un porcentaje de 87%. Pero se tiene presente falencias dentro de diversas áreas administrativas el mismo que afecta de manera directa el desempeño a nivel laboral de todo empleado, así como: una mala distribución de responsabilidad y actividades con un 59% la falta de capacitación constante en la actualización a nivel profesional dando como efecto el 53%, por lo cual, no se contribuye de forma favorable con los propósitos de la entidad. Se ha diseñado un plan para mejorar y que se fomenta un adecuado clima laboral de todo servidor público que labora en el GAD del Municipio de Cantón Rocafuerte, que se encuentra direccionado en la formulación de los propósitos, de las estrategias y como también tareas que permitan corregir dichas fallas encontrados que entorpecen la productividad de la entidad. (p. 50)

Conforme a Gallardo y Lastra (2022) en su estudio concluye que el factor gestión del liderazgo, la motivación, el adiestramiento, el desconocimiento del entorno organizacional y la evaluación del desempeño están incidiendo en el clima laboral de la entidad., siendo una barrera para que se pueda llegar a las



metas y propósitos establecidos. De manera que, con el hallazgo encontrado se ha elaborado un plan para poder mejorar y contribuir al fortalecimiento del clima organizacional y como también el desempeño laboral de los trabajadores del municipio, con acciones que se encuentran dirigidos a la perfección aquel punto débil que se han encontrado dentro de las institución, y de esta forma se pueda fomentar un contexto laboral adecuado en el cual se fomente un contexto laboral adecuado, donde estén comprometidos con los propósitos institucionales. (p. 92)

Asimismo, Luna et al., (2019) en su estudio indica que, desde diversos puntos discutidos los hallazgos se ha logrado describir la percepción de la cultura organizacional y como también al prevalencia del comportamiento de los ciudadanos a nivel organizacional entre los colaboradores, además de que se llegó a determinar el aspecto fenomenológico más fuerte y el más problemático a nivel del clima laboral respecto al desempeño por medio de poseer una teoría transparente en exploración del desempeño del personal y de su estructura que es relevante para el estudio debido a que el Distrito Educativo posee un organigrama difícil en lo extenso, sin embargo a su vez con la intensidad investigadora. Por último, se ha llegado a evaluar la propiedad psicométrica de la medida para la cultura organizacional para después realizar la caracterización de cualquier relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores. (pp. 333-334)

2.1.2. A nivel Nacional

Según Cahuana Vega (2022) concluye en su estudio que, la gestión del desempeño en el trabajo influye de forma positiva para la ejecución del presupuesto, de esta manera podemos señalar que el adecuado desempeño del trabajador se encuentra relacionado a una positiva planificación de la meta,



compromiso y responsabilidad para que se logre alcanzar la meta propuesta teniendo influencia de manera directa sobre la ejecución presupuestal de acuerdo a los propósitos trazados por parte de la organización. El nivel óptimo del compromiso frente al cumplimiento de la institución tiene una consecuencia positiva en relación a la ejecución del presupuesto en la entidad. La capacidad, la comunicación, el trabajo grupal por parte de los colaboradores se encuentra vinculado de manera positiva con la ejecución del presupuesto por la interacción de este factor posee efectos en el uso y gestión apropiada del medio financiero de acuerdo al objetivo de la institución. El eficaz cumplimiento de la meta es el resultado de la adecuada planificación y buena gestión del recurso de una entidad posee una relación significativa de manera proporcional positiva con un uso adecuado y eficiente. (p. 33)

Asimismo, Ramírez (2023) en su investigación indica que, se evidenció una correlación entre el clima organizacional y la gestión orientada al resultado en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022. El estudio estadístico realizado mediante el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un valor de 0.993, indicando una relación positiva extremadamente alta, y un p-valor de 0.000 ($p \leq 0.01$), lo cual ha demostrado una fuerte asociación entre las variables. Además, se determinó que el 98.61% del clima organizacional tiene un impacto directo sobre la gestión basada en resultados. El análisis del clima organizacional reveló que el 49.7% de los empleados perciben un nivel medio en este aspecto. Esto se atribuye a la ausencia de reconocimiento por parte de la organización respecto al cumplimiento de las tareas asignadas y a la carencia de actividades motivacionales dirigidas al personal. Asimismo, se identificó que los canales de



comunicación actuales no son adecuados para facilitar una interacción fluida y eficiente entre los colaboradores. (p. 52)

El aporte de Sarmiento (2020) en su estudio ha concluido que, se tiene una asociación de manera significativa el comportamiento organizacional y rendimiento del colaborador del municipio, pues se ha alcanzado una relación positiva débil de $r=0,344$, además se ha constatado un nivel de significancia de 0.021 que viene a ser menor al 0.05. De igual manera, se tiene un vínculo entre la estructura a nivel de la organización y el rendimiento del trabajador, pues se ha logrado una correlación positiva mediana de $r=570$ teniendo una significancia de 0.05 lo que demostró que se tiene significancia. (p. 35)

Conforme a Vergaray et al., (2021) en su estudio indica que, la mayoría de los colaboradores tienen un conocimiento necesario para que se realice un adecuado monitoreo y mecanismo técnico legal del seguimiento al control del presupuesto en el municipio, sin embargo no posee una percepción de manera positiva en la gestión, por lo cual no se estaría aplicando de forma adecuada los planes, la organización, la dirección y el control. Se determinó que el aspecto relacionado con la organización y al dirección, es el que se aplica de forma adecuada y la baja aplicación de la planeación y el control lo que se entiende como que no socializa los planes estratégicos, el plan operativo, de la misma manera, percibió que la línea de las autoridades no se encuentran definidos, de igual forma no se aprecian las gestiones del liderazgo por parte de la autoridad y por ultimo no se realiza de manera frecuente el control previo, concurrente y posterior. Se determinó que el clima laboral no se dio de forma adecuada, ello se debe a que no se definió la línea de la autoridad, segregación de la función, el reconocimiento y recompensa, la relación personal y a la comunicación que



fue fomentado por parte de la autoridad, lo que estaría conllevando a que no mejore el clima organizacional a nivel de la entidad. (p. 55)

Por último, el aporte de Ñopo (2021) en su estudio señala que, el programa implementado para la mejora del clima organizacional por medio de la comunicación a nivel interno del servidor público tiene un resultado de manera favorable, sin embargo esta podría ser optima si se implementa una acción de comunicación mucho más estratégica. Pues se ha registrado un nivel regular de clima organizacional, observando que el servidor público cumple una estructura en el centro laboral, se sienten identificados, manteniendo una buena relación entre los colaboradores y perciben una adecuada remuneración. Al margen de que no se realice de manera formal la comunicación interna se le considera de forma positiva, se tiene una idea clara en relación a la solución y propuesta que se necesita, donde se logra un buen comentario de ambas partes. Además de ello, se ha concluido que la capacitación constante al servidor público ayuda a que haya una mejora en las relaciones de los colaboradores dentro del ambiente laboral. El adecuado manejo de la comunicación a nivel organizacional conlleva a la optimización del clima laboral del servidor basado en las medidas que toman en consideración los directivos para el cambio del comportamiento y como también actitud de cada uno de los trabajadores para poder cumplir con el propósito institucional. (p. 26)



2.1.3. A nivel local

Según Apaza (2022) en su tesis concluye que, en relación a la eficiencia de ingreso en el periodo dos mil diecinueve se tuvo un 1.28 y en el periodo de dos mil veinte se tuvo 1.54 de los datos se ha observado un incremento en el gasto, lo que indico una retribución del recurso. Por otro lado, en relación a la eficacia de meta de presupuesto IEM (PIA) en el periodo de dos mil diecinueve se tuvo 1.10 y mientras que para el año dos mil veinte se tuvo 1.45 lo que indico un aumento en el cumplimiento de las metas. En 2019, el indicador de eficacia del gasto fue de 0.76, aumentando a 0.87 en 2020. Este incremento refleja una mejora en la asignación y gestión de recursos, sugiriendo un uso más eficiente del presupuesto. Es así que el indicador de ingresos se mantuvo constante en 0.92 tanto en 2019 como en 2020. Esta estabilidad indica una consistencia en las políticas de recaudación, pero también sugiere potencial para optimizar los mecanismos de captación. Mientras que el indicador de eficiencia de las metas a nivel presupuestaria, según el Presupuesto Institucional Modificado (PIM), subió de 0.79 en 2019 a 0.87 en 2020, evidenciando una mejora en el cumplimiento de las metas financieras y en la gestión fiscal. (pp. 47-48)

Asimismo, el aporte de Araujo et al. (2023) indica que, el estudio analizó la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los empleados del municipio de San Román - Juliaca en 2023. Con una muestra menor a 50, el análisis inicial con el test de Shapiro-Wilk (p-valor 0.000) confirmó la no normalidad de los datos, lo que llevó a usar Rho de Spearman. Este análisis mostró una correlación positiva significativa de 0.644 (64.4%). La hipótesis se confirmó con Tau-b de Kendall, también con un p-valor de 0.000, reafirmando la relación de las variables. Asimismo, el estudio examinó la conexión entre el



Liderazgo y el Desempeño Laboral en la municipalidad de San Román - Juliaca en 2023. Se identificó una correlación positiva moderada de 0.408 utilizando el coeficiente de Spearman. La hipótesis fue validada con el estadístico Tau-b de Kendall, que ha señalado un p-valor de 0.027, indicando una asociación significativa entre las dos variables. De igual manera se estableció una correlación positiva fuerte (77.8%) entre Responsabilidad y Desempeño Laboral (2023) mediante el coeficiente de Spearman. La significancia estadística fue confirmada con Tau-b de Kendall (p-valor $0.000 < 0.05$), validando la asociación entre ambas variables. (pp. 70-71)

Por otro lado, Laquihuanaco (2023) señala que el análisis demuestra una correlación positiva significativa (0.522) entre las contrataciones estatales y la ejecución presupuestaria. Además, se establecieron correlaciones positivas moderadas entre la ejecución presupuestaria y sus dimensiones relacionadas: actividad preparatoria (0.312), procedimiento de selección (0.332) y ejecución del contrato (0.360), siendo esta última estadísticamente significativa al nivel del 5%. De manera que es fundamental que se tenga que realizar la adecuación de normas y como también directivas para realizar las adquisiciones públicas y el manejo del presupuesto, con la finalidad de que se modernice el sistema, donde se asegure la efectividad, la claridad y la honestidad. (p. 27)

Conforme a Mendoza (2023) concluye que El coeficiente Tau-b de Kendall muestra una correlación moderada significativa ($r=0.478$) entre los normas éticas y el ambiente laboral entre los empleados del área administrativa. Ello señala que la mejora en la implementación del código ético está relacionada con un clima laboral más favorable, explicando el 63.8% de la variabilidad en ambas variables. Se ha encontrado una correlación moderada ($r=0.423$) entre el código



ético y los factores comunicacionales, sugiriendo que una aplicación efectiva del código está asociada con una mejor calidad en la comunicación, abarcando el 39.3% de la variación en estos elementos, y consolidando la ética organizacional. Por último, la correlación entre el código ético y los factores colaborativos fue baja ($r=0.347$). Aunque esta relación positiva indica que un mayor cumplimiento del código está vinculado a un ambiente más colaborativo, explicando el 30.7% de la diversificación en la ejecución del código, se recomienda fomentar una cultura colaborativa para mejorar la adhesión al código ético. (pp. 114-116)

Por último Ramos (2021) indica que el estudio revela una conexión relevante entre el control interno y la gestión presupuestaria en la Municipalidad Distrital de Arapa – Azángaro, Puno, 2021, con una correlación de 0.655. Asimismo, se establece una alta correlación moderada ($r=0.741$) entre el control interno y la ejecución del presupuesto en la misma entidad. Además, se observa una correlación moderada y significativa ($r=0.343$) entre la valoración de riesgos y la administración del presupuesto en la Municipalidad Distrital de Arapa – Azángaro, Puno, 2021. (p. 40)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teorías clima organizacional

Teoría del sistema social

Según la teoría de Kurt Lewin se ha propuesto que la conducta humana viene a ser una función de la persona y el contexto. La teoría se encuentra enfatizado en la relevancia del contexto laboral en la determinación del comportamiento del empleado (Lewin, 1951).

Teoría de equilibrio de Homans

Conforme a George Homans señalo que la interacción social y la expectativa mutua afecta de manera relevante el clima laboral (Homans, 1961).

Modelo de los valores de competing

El modelo realiza la identificación de tipologías del clima organizacional basado en la flexibilidad vs. el control y el enfoque interno vs. externo: clan, adhocracia, mercado y jerarquía (Quinn y Rohrbaugh, 1983).

2.2.2. Clima organizacional

El clima organizacional refiere al ambiente interno de una organización, que se encuentra influenciada por la percepción de los integrantes sobre la política, practica y procedimiento (Vásquez, 2020).

El clima organizacional denota el conjunto de factores medibles en el contexto laboral, que se experimentan de manera directa y como también indirecta por parte del empleado, y que afecta a la motivación y como también a la conducta. De igual manera es definido Como un sistema de normas, procedimientos y estrategias establecidas por una organización. que se encuentra relacionado con la praxis de los empleados. En tal sentido, es el contexto que se vive en el entorno de la organización, que puede generar efectos tanto negativos como positivos.

2.2.2.1. Liderazgo

El liderazgo refiere a la capacidad de influencia, motivación y habilitación a otros para la contribución a la eficiencia y éxito de la organización a la cual se pertenece. Se tiene diversos estilos de liderazgo, y casa uno podría tener una consecuencia distinta en el clima organizacional.

a) Teoría transformacional del liderazgo

Refiere cuando el líder motiva y eleva la moral del empleado por medio de una visión inspiradora y apoyo.

b) Modelo de contingencia

Refiere a la teoría que señala que la eficiencia del liderazgo depende de la adecuación entre el estilo de los líderes y las respectivas situaciones.

c) Impacto del liderazgo

Cultura organizacional. El líder es el responsable de que establezca y comunique la cultura organizacional. El líder efectivo es quien promueve el valor, norma y comportamiento que contribuye a un clima positivo.

Motivación y satisfacción laboral. El líder influye de manera directa en la motivación y satisfacción del empleado. Líder que reconoce y como también valora el trabajo del empleado. Proporcionando la retroalimentación de manera constructiva y ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional puede incrementar de manera significativa la moral y como también el compromiso del equipo (Tacca, 2020).

Comunicación. Refiere a la forma en la cual el líder comunica la expectativa, la meta y la decisión organizacional que afecta al clima organizacional. La comunicación que se da de manera clara y como también efectiva estaría reduciendo la incertidumbre y como también el estrés, mejorando la cohesión del equipo.

Estilo de liderazgo. Hacemos referencia a estilos que pueden dar a lugar diferentes climas organizacionales, así como el liderazgo transformacional, que nos indica que se encuentra centrado en la inspiración y motivación al empleado hacia una visión compartida, donde se fomente la innovación y como también el



cambio de manera positiva. Por otro lado, el liderazgo transaccional, que indica que se encuentra basado en un sistema de recompensa y castigo. A pesar de que puede ser efectivo para que se logre un resultado a corto plazo, podría ser insuficiente para que se fomente el clima organización positivo a un plazo largo.

Relación interpersonal. Refiere al líder que influye en la calidad de la relación interpersonal dentro de la organización. Un líder que estaría fomentando la colaboración y el respeto de manera mutua, podría crear un ambiente de trabajo, de manera armoniosa, sin embargo, el líder que hace posible o realiza la fomentación de la competencia de manera desleal podría genera un clima de tensión y como también desconfianza.

2.2.2.2. Motivación

La motivación hace referencia al proceso que inicia, guía y mantiene la conducta orientada al logro del objetivo. Viene a ser una fuerza que estaría impulsando al individuo a que pueda actuar y a que persista en su esfuerzo hacia el cumplimiento de la meta personal y organizacional (Garnica, 2020).

a) Teoría de la Motivación y la Higiene

Hace referencia a los factores que motivan y como también de higiene que estarían incidiendo en la satisfacción a nivel laboral.

b) Teoría de las Necesidades de McClelland

Identifico a las tres necesidades básicas que estrían impulsando a la motivación, al logro, y como también al poder.



c) Impacto de la motivación

Satisfacción laboral. La motivación se encuentra relacionado de manera estrecha con la satisfacción laboral. Empleado motivado tiende a sentirse mucho más satisfecho con el trabajo, lo que estaría contribuyendo a un clima organizacional de manera positiva. La satisfacción a nivel laboral podría reducir el ausentismo y la rotación, e incrementando la lealtad en relación a la organización.

Productividad y desempeño, es afectado de manera directa por la motivación. Puesto que, cuando el empleado se encuentra motivado, es más propenso a que pueda tener un esfuerzo de manera adicional, innovador y mejore de forma continua su habilidad, el cual resulta en un menor desempeño a nivel personal.

2.2.2.3. Reciprocidad

Es el principio social que hace referencia que la persona debería responder a la acción positiva con otra acción positiva, donde se crea un ciclo de beneficio mutuo. En el contexto organizacional, ello se traduce en un intercambio de apoyo emocional, recurso, reconocimiento y asistencia entre los colaboradores del trabajo y entre los trabajadores y la gerencia (Paquita, 2023).

Teoría del intercambio social

Refiere que la relación social se encuentra basado en el intercambio de beneficio y como también reciprocidad.

Impacto de la reciprocidad

La reciprocidad fomenta la seguridad mutua entre los integrantes de la entidad. Cuando los participantes sienten que su esfuerzo y contribución es reconocido y distinguido, se genera un contexto de confianza y cohesión. Dicha

confianza facilita la colaboración y como también el trabajo grupal, que coopera a un clima organizacional positivo.

Satisfacción laboral. La reciprocidad puede incrementar la estimulación y como también la satisfacción laboral. Los participantes que han percibido un mayor nivel de reciprocidad esta más motivado para la contribución activa, puesto que saben que su esfuerzo será valorado y recompensado. Esto aumenta la satisfacción a nivel laboral y se reduce la rotación a nivel personal.

2.2.2.4. Participación

La participación organizacional implica que el empleado tiene oportunidad para que contribuya con la idea, opinión y sugerencia sobre la decisión que afecta su trabajo y la organización en general. Ello podría incluir a partir de la participación en reunión y comité hasta la inclusión en proceso de la toma de decisión estratégica.

Modelo de participación de likert

Refiere a un estilo de gestión participativa, en el cual el empleado se siente valorado y como también comprometido.

Impacto de la participación

Empoderamiento y autonomía. La participación otorga al empleado el sentido del empoderamiento y la autonomía. Cuando el empleado siente que posee control sobre el trabajo y que su opinión es valorada, se da un contexto de trabajo positivo y motivador.

Compromiso y lealtad. El empleado que participa en la toma de decisión tiende a estar más comprometido y leal a la organización. La participación de manera activa crea sentidos de pertenencia y compromiso con el propósito y valor de la organización.



Mejora del desempeño. La participación conduce a la mejora del desempeño particular y organizacional. Cuando los colaboradores tienen voz en la decisión, está más motivado para que trabaje de forma eficiente y para la contribución con idea innovadora que mejore el proceso y el producto.

Innovación y creatividad. La participación realiza mayor fomento de innovación y como también creatividad al permitir que el trabajador contribuya con las ideas y perspectivas únicas. Ello podría resultar en solución más creativa y eficaz al problema organizacional.

2.2.3. Ejecución presupuestal

La ejecución presupuestal hace referencia al proceso fundamental en el marco de la gestión pública, ello implica la administración eficaz del recurso asignado a distintas instituciones de nivel gubernamental para el cumplimiento con los propósitos y metas. En el Perú la ejecución del presupuesto se encuentra descompuesto en diversas etapas como: certificación, presupuestal, compromiso, devengado y pago.

2.2.3.1. Marco legal ejecución presupuestal

Ley de presupuesto del Sector Público. Es el Congreso de la República es quien aprueba la Ley, que establece el ingreso y gasto previsto para el año fiscal. Dicha ley es esencial para la planificación y como también para la ejecución del presupuesto a nivel nacional.

Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (Ley N° 28411). Dicha ley establece el principio, norma y procedimiento que regulan las programaciones, formulaciones, aprobaciones, ejecuciones, controles y evaluaciones en relación al presupuesto público. Ello proporciona el marco general para la gestión presupuestaria en toda entidad del sector público.



Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley N° 27806).

Dicha ley promueve la transparencia en la gestión pública, donde se incluye la ejecución presupuestal, al obligar a la entidad pública a divulgar la información importante en relación a las finanzas y como también operaciones.

Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Ley N° 27785). Se encarga de supervisar la adecuada ejecución de los presupuestos y el uso adecuado de los recursos públicos.

Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal (Ley N° 27245). Establece la regla fiscal y procedimiento para que se asegure la sostenibilidad de la finanza pública, incluye aspecto relacionado con la ejecución presupuestal.

2.2.3.2. Certificaciones presupuestales

La certificación presupuestal viene a ser el primer paso en relación al proceso de ejecución presupuestal. Refiere a la verificación de la disponibilidad del fondo asignado en el presupuesto, donde se garantice que se tiene un respaldo financiero para el compromiso futuro.

La certificación presupuestal en el país es una garantía de que el recurso financiero se encuentra disponible antes de que se asuma el compromiso, donde se evite los sobregiros del presupuesto y asegura la gestión fiscal responsable.

La certificación es fundamental para que se mantenga el equilibrio fiscal y la transparencia en la gestión del recurso público. Puesto que, si no se tiene una adecuada certificación, la entidad podría comprometer el fondo inexistente, lo que estaría llevando al problema de liquidez y al incumplimiento de la obligación financiera.



2.2.3.3. Compromisos

El compromiso representa el acuerdo formal por parte de la entidad gubernamental para la adquisición del bien o servicio, respaldado por la certificación presupuestal.

El compromiso refiere a la obligación legal contraída por la institución pública para la adquisición de los bienes, los servicios o la realización de las transferencias, donde se asegure que este acuerdo este respaldado a nivel financiero.

Asimismo, el compromiso asegura que el recurso presupuestado sea utilizado de forma eficaz y eficiente. La adecuada gestión de compromiso hace posible una adecuada planificación y evitando el uso ineficiente del recurso.

2.2.3.4. Devengados

El devengado hace referencia a la veracidad y como también a la exactitud de la información financiera de la entidad pública, donde la buena contabilidad del devengado hace posible que hay un control de manera precisa del gasto público y una mejora en la rendición de las cuentas.

La etapa del devengado reconoce a nivel de la contabilidad el gasto en el momento cuando se da el hecho generador de la obligación, independiente de cuando se da el pago.

2.2.3.5. Pagos

Refiere aquel proceso por medio del cual la institución pública cumple con su obligación financiera, donde se transfiere el fondo al proveedor o beneficiario.

El pago efectúa el ciclo de la ejecución del presupuesto, donde asegura que la obligación financiera sea cumplida de forma oportuna. Puesto que, la gestión adecuada de pago es esencial para que se mantenga la credibilidad y como también la solvencia de la entidad pública.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.3.1. Auditoría gubernamental

Refiere al proceso sistemático de revisión, evaluación y como también análisis del proceso y practica financiera y operativa de la entidad pública para que se asegure la legalidad, la eficacia y como también la empuje en la dirección del recurso público (Giraldo, 2020).

2.3.2. Control interno

Refiere al sistema de la política y procedimiento implementado por la organización para que se garantice la integridad de la operación financiera y operativa, prevención del fraude, y se afirme el cumplimiento de la ley y de la regulación (Gómez et al., 2020).

2.3.3. Fiscalización

Refiere al proceso por medio del cual se ha revisado y verificado el uso del recurso público para que se asegure que está usando según a la normativa y el objetivo establecido, donde se garantice la visibilidad y obligación de rendir cuentas. (Solarte et al., 2018).



2.3.4. Fondo publico

El fondo público es el recurso financiero que el Estado tiene por medio del impuesto, contribución y otra fuente, que se utiliza para el financiamiento del servicio público, proyecto y otra actividad gubernamental (Arboleda y López, 2017).

2.3.5. Monitoreo presupuestal

Refiere al proceso en el cual se realiza el seguimiento de manera continua y la revisión de la ejecución del presupuesto para que se asegure que el recurso que se utiliza es de forma eficiente y adecuado al plan y propósito establecido (Suarez y Martinez, 2020).

2.3.6. Optimización

En el ámbito del presupuesto, hace referencia aquel proceso de hacer un adecuado uso del recurso disponible para el logro del objetivo establecido de forma eficiente y como también efectiva, donde se minimice el desperdicio y se maximice el resultado (Durand, 2021).

2.3.7. Política fiscal

Refiere al conjunto de la decisión y acción que el gobierno toma en relación al gasto público y la recaudación del impuesto, con el propósito de influir en la economía, lograr llegar a la meta macroeconómica y promover el desarrollo a nivel social y como también a nivel económico (Cubas, 2021).



CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Enfoque:

El enfoque cuantitativo se utilizó para abordar el estudio debido a su capacidad para proporcionar una medición precisa y objetiva de las variables involucradas. Según Creswell (2014), el enfoque cuantitativo permite la recolección y el análisis de datos numéricos para identificar patrones y establecer relaciones causales.

Método:

El método deductivo fue adoptado para desarrollar y probar hipótesis específicas basadas en teorías existentes. Según Trochim (2006), el método deductivo comienza con una teoría o una premisa general y utiliza la observación y el análisis para probar hipótesis derivadas de esa teoría.

Diseño:

El diseño no experimental se empleó para observar y analizar las variables en su entorno natural sin manipulación directa. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño no experimental es adecuado cuando el investigador no puede manipular variables independientes y se enfoca en la observación de fenómenos en contextos reales.



Tipo:

El tipo correlacional fue seleccionado para examinar la relación entre el control interno y la ejecución presupuestaria. Según Gay, Mills y Airasian (2006), los estudios correlacionales se centran en identificar y medir la relación entre dos o más variables sin intervenir directamente en su desarrollo.

Nivel:

El nivel básico del estudio se eligió para proporcionar una comprensión fundamental de la relación entre el control interno y la ejecución presupuestaria. Según la clasificación de niveles de investigación de Kerlinger (1973), el nivel básico busca generar conocimiento preliminar sin intervención práctica directa.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se llevó a cabo en la región de Puno, una de las principales regiones del sur de Perú, conocida por su diversidad cultural y desafíos administrativos específicos. En particular, el estudio se centró en las municipalidades provinciales de San Román y Melgar durante el año 2023. Este enfoque permitió un análisis comparativo de las prácticas de control interno y ejecución presupuestaria en estas dos jurisdicciones provinciales, proporcionando una visión detallada de cómo estas variables se manifestaron en contextos administrativos distintos dentro de la región.



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población

La población objeto de estudio se encuentra conformado por los funcionarios de las oficinas vinculadas a la gestión presupuestaria, conforme al cuadro de asignación de personal de las municipalidades provinciales de San Román y Melgar, ubicadas en la región de Puno. Estas oficinas comprenden las áreas de Contabilidad, Tesorería, Planificación y Presupuesto, y Abastecimiento.

Tabla 2

Población funcionarios de 2 municipios de la región Puno

PROVINCIAS	FUNCIONARIOS
1. Melgar	43
2. San Román	45
TOTAL	88

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.

Muestra

La muestra está compuesta por los funcionarios de dos provincias: una con un alto porcentaje de ejecución presupuestaria y otra con una ejecución presupuestaria baja. El muestreo empleado es de tipo conveniente o intencional, una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio, en la cual los individuos de la población son seleccionados en función de criterios subjetivos en lugar de ser elegidos aleatoriamente (Carrasco, 2005).

Tabla 3

Muestra funcionarios de 2 municipios de la región de Puno

PROVINCIAS	FUNCIONARIOS
Mayor porcentaje en ejecución presupuestal	
1. San Román	45
Menor porcentaje en el avance presupuestal	
2. Melgar	43
TOTAL	176

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. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica.

La técnica de encuesta, según Kerlinger y Lee (2002), se utilizó para obtener datos cuantitativos y cualitativos de los funcionarios de las municipalidades provinciales. Esta técnica permitió recopilar información precisa sobre control interno y ejecución presupuestaria, facilitando un análisis detallado de las variables.

Instrumentos.

Se empleó un cuestionario, siguiendo la metodología de Ponto (2015), como herramienta para la recolección de datos. Este instrumento estructurado proporcionó respuestas sistemáticas sobre control interno y ejecución presupuestaria, cruciales para el análisis correlacional y la validación de las hipótesis.

3.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Respecto a la validación de la hipótesis, se ha empleado la estadística inferencial para que se pueda determinar su validez. Dicho enfoque facilita la evaluación y la toma de decisión, haciendo posible que se acepte o se rechace la hipótesis formulada. Para ello se ha planteado las siguientes hipótesis:

Hipótesis específica 1

Hi: El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román.

Ho: El nivel del clima organizacional no se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román.

Nivel de significancia: 5% representado como $\alpha = 0,05$.

Criterio de decisión: Cuando $p < 0,05$, se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 4

Contrastación hipótesis específico 1

		Clima organizacional	Ejecución presupuestal
tau_b de Kendall	Clima organizacional	de 1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45
Ejecución presupuestal	Ejecución presupuestal	de ,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

De acuerdo a la tabla 4, se da a conocer que el clima organizacional y la ejecución presupuestal tiene una relación, debido a que se obtuvo un p valor $p=0,000$, donde el error estándar es de $0,008$, siendo $p<0,05$. Con ello se acepta la hipótesis alterna considerado como H_1 , rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H_1 . El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar.

H_0 . El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar.

Nivel de significancia: 5% representado como $\alpha =0,05$.

Criterio de decisión: Cuando $p<0,05$, se rechaza la H_0 , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 5

Contrastación hipótesis específico 2

		Clima organizacio nal	Ejecución presupuest al
tau_b de Kendall	Clima organizacional	Coeficiente correlación de $1,000$ Sig. (bilateral) N 43	$,986^{**}$ $,000$ 43
	Ejecución presupuestal	Coeficiente correlación de $,986^{**}$ Sig. (bilateral) N 43	$1,000$ $,000$ 43

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



De acuerdo a la tabla 5, se da a conocer que la clima organizacional y la ejecución presupuestal tiene una relación, debido a que se obtuvo un p valor $p= 0,000$, donde el error estándar es de 0,008, siendo $p<0,05$. Con ello se acepta la hipótesis alterna considerado como H_1 , rechazando la hipótesis nula.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo, se exponen, analizan e interpretan los hallazgos del estudio, alineados con los objetivos específicos establecidos. Los datos presentados se obtienen a partir de la aplicación de técnicas e instrumentos de investigación rigurosos.

La estructura del capítulo es la siguiente: en primer lugar, se presentan las tablas con los resultados estadísticos, seguidas de las figuras que complementan visualmente la información. Posteriormente, se lleva a cabo una interpretación detallada de los resultados obtenidos. Cada sección aborda los hallazgos de manera sistemática, proporcionando un análisis exhaustivo y su correspondiente interpretación para contextualizar los resultados en el marco teórico del estudio.

4.1. RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar la relación del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román.

Tabla 6

Clima organizacional – San Román

	Baja	Media	Alta	Total
	% del N válido de fila	% del N válido de fila	% del N válido de fila	% del N válido de fila
Liderazgo	26,7%	42,2%	31,1%	100,0%
Motivación	24,4%	46,7%	28,9%	100,0%
Reciprocidad	22,2%	42,2%	35,6%	100,0%
Participación	26,7%	42,2%	31,1%	100,0%

Nota: Encuesta desarrollada

La tabla 6 muestra los resultados de la encuesta sobre el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de San Román. Los resultados están desglosados en tres categorías: baja, media, y alta, que representan la percepción de los encuestados respecto a diversos factores del clima organizacional.

Motivación

Al analizar los datos de la tabla, se destaca que el porcentaje más alto corresponde a la categoría de motivación con un 46.7% de los encuestados calificando esta dimensión como media. Este alto porcentaje indica que, aunque no es la máxima puntuación, una parte significativa de los funcionarios perciben que hay un nivel adecuado de motivación dentro de la organización, aunque aún hay margen para mejorar.



Liderazgo

El segundo mayor porcentaje lo comparte tanto la dimensión de liderazgo como la de reciprocidad, ambas con un 42.2% de los encuestados clasificando estas dimensiones también como media. Esto sugiere que, aunque estas áreas no alcanzan una evaluación alta en la mayoría de los casos, son reconocidas como elementos importantes en el clima organizacional, y su estado actual es medianamente aceptable según la percepción de los empleados.

La participación se encuentra igualada con liderazgo y reciprocidad en el porcentaje medio, también alcanzando un 42.2%. Esto indica que los funcionarios perciben una implicación moderada en la toma de decisiones y actividades organizacionales, lo cual podría reflejar oportunidades para incrementar la inclusión y el compromiso de los empleados en las operaciones diarias.

Reciprocidad

Por otro lado, la categoría alta alcanza su mayor valor en la dimensión de reciprocidad con un 35.6%. Este resultado sugiere que más de un tercio de los encuestados perciben que existe una reciprocidad fuerte dentro de la organización, lo que puede indicar un ambiente de trabajo donde las relaciones laborales se valoran positivamente, con expectativas y recompensas adecuadamente alineadas.

Participación

En la dimensión de liderazgo y participación, ambas dimensiones tienen un 31.1% de encuestados que perciben estos aspectos como altos. Estos porcentajes indican que una cantidad considerable de empleados reconoce un liderazgo efectivo y un buen nivel de participación, lo que es crucial para el

funcionamiento organizacional. Sin embargo, todavía queda espacio para mejorar estas áreas para aumentar el porcentaje hacia una percepción más alta.

Finalmente, la categoría baja es la menos común entre todas las dimensiones, con motivación y reciprocidad siendo percibidas como bajas por el 24.4% y 22.2% respectivamente. Estos porcentajes reflejan que hay una minoría de empleados que considera que las motivaciones personales y el sentido de reciprocidad no son suficientemente altos, lo que puede ser un área de mejora clave para la administración.

De manera que, se concluye que la percepción del clima organizacional en San Román es predominantemente media en la mayoría de las dimensiones evaluadas, lo que sugiere un ambiente de trabajo que funciona adecuadamente pero que presenta oportunidades significativas para mejorar en áreas clave como la motivación y la participación para alcanzar un rendimiento organizacional óptimo.

Tabla 7

Ejecución presupuestal – San Román

	Baja	Media	Alta	Total
	% del N válido de fila	% del N válido de fila	% del N válido de fila	% del N válido de fila
Certificaciones Presupuestales	8,9%	4,4%	86,7%	100,0%
Devengados	22,2%	35,6%	42,2%	100,0%
Pagos	26,7%	35,6%	37,8%	100,0%

Nota: Encuesta desarrollada

La Tabla 7 proporciona un desglose detallado de la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de San Román, clasificada en tres categorías: Certificaciones Presupuestales, Devengados, y Pagos. Los resultados se distribuyen en niveles de ejecución baja, media, y alta, ofreciendo una visión clara del desempeño presupuestal. A continuación, se presenta la interpretación de los datos, comenzando por los porcentajes más altos:

Certificaciones Presupuestales

La mayor parte de las certificaciones presupuestales, el 86.7%, se encuentran en la categoría de alta ejecución. Esto indica una alta eficiencia en la aprobación y gestión de los recursos presupuestales, reflejando un sólido desempeño en el manejo y planificación de las finanzas municipales.

Un 8.9% de las certificaciones presupuestales se encuentran en baja ejecución. Aunque es un porcentaje relativamente pequeño, aún sugiere la existencia de algunas áreas donde se pueden mejorar los procesos para asegurar que todas las partidas presupuestarias se ejecuten de manera óptima.

Solo el 4.4% de las certificaciones se ubican en la ejecución media, lo que implica que la mayoría de las certificaciones están siendo manejadas eficientemente, con solo un pequeño porcentaje en proceso de completarse.

Devengados

Un 42.2% de los devengados han alcanzado un nivel de alta ejecución, mostrando que una parte significativa de las obligaciones financieras están siendo registradas y procesadas de manera eficiente.

El 35.6% de los devengados están en media ejecución, lo que indica un área considerable que está en proceso de liquidación. Este porcentaje refleja una buena parte de las obligaciones que están pendientes de completarse, lo



que sugiere la necesidad de mejorar los procedimientos de liquidación y seguimiento.

Con un 22.2% de baja ejecución, este segmento representa aquellas transacciones financieras que aún enfrentan obstáculos para su registro y cumplimiento total, sugiriendo posibles ineficiencias o retrasos en el proceso de devengo.

Pagos

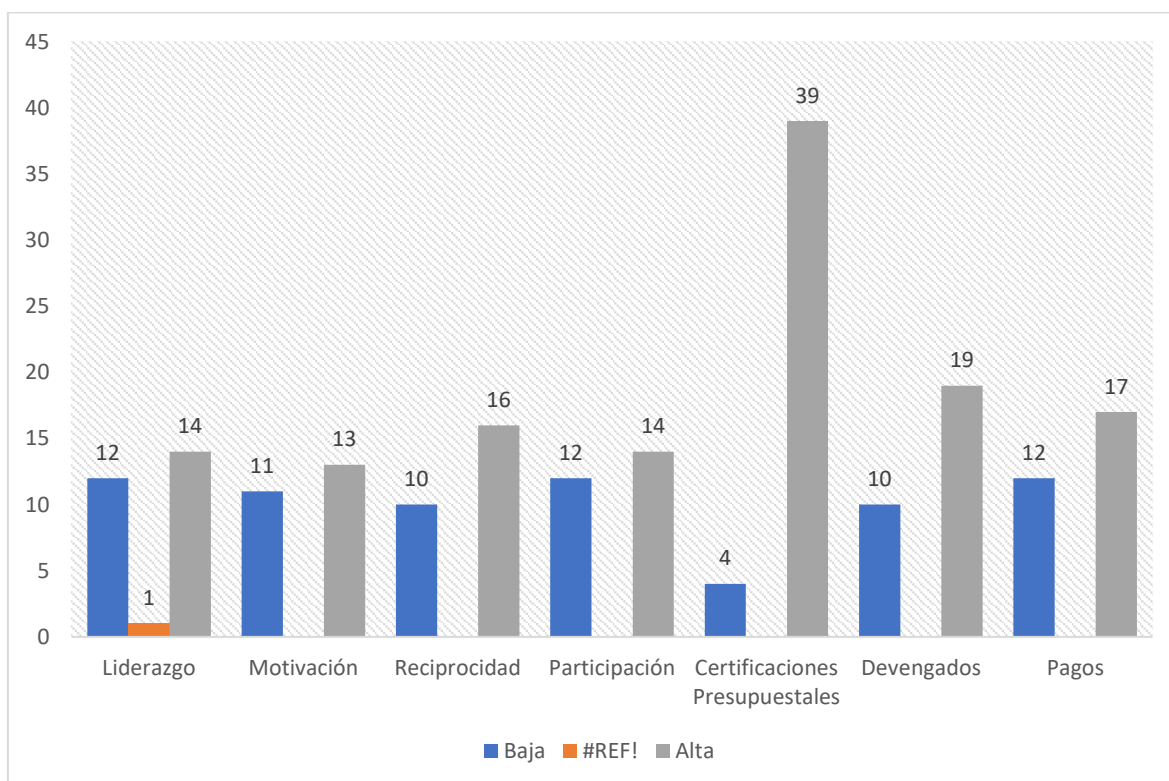
Un 37.8% de los pagos se han realizado a nivel de alta ejecución, lo que implica que una parte importante de las obligaciones financieras está siendo cumplida con eficacia y puntualidad.

El 35.6% de los pagos se encuentran en una categoría de media ejecución, indicando que una porción significativa de los pagos está en proceso de completarse, lo cual podría requerir mejoras en la gestión de pagos y procesos administrativos para asegurar un flujo financiero más ágil.

El 26.7% de los pagos caen bajo la ejecución baja, reflejando desafíos en la gestión de algunas transacciones financieras. Este porcentaje sugiere la necesidad de evaluar y mejorar las estrategias de pago para garantizar que se cumplan en tiempo y forma.

Figura 1

Clima organizacional y ejecución presupuestal – San Román



Nota: Encuesta desarrollada

En la figura se presenta el clima organizacional y la ejecución presupuestal de la municipalidad provincial de San Román, donde se ha constatado una relación evidente y favorable entre el clima organizacional y la administración presupuestaria. Los resultados obtenidos en este estudio demuestran que un entorno laboral favorable influye significativamente en la capacidad organizacional para manejar y realizar su presupuesto de manera eficiente. A medida que se fortalece el clima organizacional, se observa una mejora notable en la administración de recursos financieros.

Los factores del entorno laboral analizadas, como liderazgo, comunicación, motivación, relaciones interpersonales y satisfacción laboral, desempeñan un papel esencial en la eficiencia en la implementación del presupuesto.

De manera que, podemos señalar que un clima organizacional positivo no solo enriquece el bienestar de los empleados, sino que también contribuye significativamente al éxito financiero de la municipalidad.

4.2. RESULTADOS OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar.

Tabla 8

Clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal – Melgar

	Baja	Media	Alta	Total
	% del N válido de fila	% del N válido de fila	% del N válido de fila	% del N válido de fila
Liderazgo	62,8%	20,9%	16,3%	100,0%
Motivación	62,8%	20,9%	16,3%	100,0%
Reciprocidad	65,1%	18,6%	16,3%	100,0%
Participación	67,4%	18,6%	14,0%	100,0%

Nota: Encuesta desarrollada

Participación

En la dimensión de Participación, se observa que un 67.4% de los encuestados perciben que el nivel de participación es bajo en relación con la ejecución presupuestal. Esto indica que una gran parte de los empleados considera que la participación activa en los procesos organizacionales es limitada. Un 18.6% percibe un nivel medio de participación, mientras que solo un 14.0% siente que la participación es alta. Esto sugiere que hay una necesidad de mejorar los mecanismos de participación para potenciar la ejecución presupuestal de manera efectiva.

Reciprocidad



La Reciprocidad presenta un 65.1% de respuestas que indican una percepción baja, lo que implica que la mayoría de los empleados no sienten que haya un intercambio equitativo y satisfactorio entre ellos y la organización en términos de recompensas y reconocimientos. El 18.6% de los encuestados tienen una percepción media, mientras que el 16.3% perciben una reciprocidad alta. Esto señala que mejorar las prácticas de reciprocidad podría impactar positivamente en la ejecución del presupuesto al fomentar un mayor compromiso y lealtad hacia la organización.

Liderazgo

En la dimensión de Liderazgo, el 62.8% de los encuestados considera que el liderazgo es bajo, lo que podría estar afectando negativamente la ejecución presupuestal. La baja percepción de liderazgo indica una falta de dirección clara y efectiva que puede conducir a ineficiencias en el cumplimiento de los objetivos presupuestarios. Un 20.9% tiene una percepción media y un 16.3% percibe un liderazgo fuerte. Esta área también muestra la necesidad de mejorar las capacidades de liderazgo para asegurar que el proceso de ejecución presupuestal se realice de manera más eficiente y eficaz.

Motivación

Motivación, al igual que Liderazgo, muestra que un 62.8% de los empleados perciben que el nivel de motivación es bajo. La falta de motivación puede ser un factor crítico que obstaculiza el logro de las metas presupuestarias, ya que los empleados desmotivados pueden mostrar menor productividad y eficiencia. Un 20.9% percibe un nivel medio de motivación, mientras que un 16.3% la considera alta. Estos datos subrayan la importancia de implementar

estrategias que mejoren la motivación para potenciar el rendimiento organizacional y la adecuada ejecución presupuestaria.

De manera que, la tabla revela, en las dimensiones clave del clima organizacional, existe una alta proporción de percepciones bajas, especialmente en Participación y Reciprocidad. Estas áreas críticas afectan directamente la ejecución presupuestal. La falta de participación y reciprocidad parece ser un obstáculo significativo para el uso eficaz de los recursos financieros.

Tabla 9

Ejecución presupuestal – Melgar

	Baja	Media	Alta	Total
	% del N válido de fila	% del N válido de fila	% del N válido de fila	% del N válido de fila
Certificaciones Presupuestales	62,8%	20,9%	16,3%	100,0%
Compromisos	62,8%	20,9%	16,3%	100,0%
Devengados	65,1%	18,6%	16,3%	100,0%
Pagos	67,4%	18,6%	14,0%	100,0%

Nota: Encuesta desarrollada

La Tabla 9 proporciona un desglose detallado de la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Melgar, clasificada en cuatro categorías: Certificaciones Presupuestales, Compromisos, Devengados, y Pagos. Los resultados se distribuyen en niveles de ejecución baja, media y alta, ofreciendo una visión clara del desempeño presupuestal. A continuación, se presenta la interpretación de los datos, comenzando por los porcentajes más altos:

Pagos

La mayor parte de los pagos, el 67,4%, se encuentran en la categoría de baja ejecución. Esto indica que una gran cantidad de las obligaciones financieras

no se están cumpliendo de manera eficiente y oportuna, reflejando posibles desafíos en la gestión de pagos.

El 18,6% de los pagos están en una categoría de media ejecución, lo que sugiere que una parte significativa de los pagos está en proceso de completarse, necesitando mejoras en la gestión y los procesos administrativos para asegurar un flujo financiero más ágil.

Solo el 14,0% de los pagos se han realizado a nivel de alta ejecución, lo que implica que una parte menor de las obligaciones financieras está siendo cumplida con eficacia y puntualidad.

Devengados

Un 65,1% de los devengados se encuentran en baja ejecución, mostrando que una parte significativa de las transacciones financieras enfrenta obstáculos para su registro y cumplimiento total, sugiriendo posibles ineficiencias o retrasos en el proceso de devengo.

El 18,6% de los devengados están en media ejecución, indicando que un área considerable está en proceso de liquidación, lo que sugiere la necesidad de mejorar los procedimientos de liquidación y seguimiento.

Un 16,3% de los devengados han alcanzado un nivel de alta ejecución, mostrando que una parte significativa de las obligaciones financieras está siendo registrada y procesada de manera eficiente.

Certificaciones Presupuestales y Compromisos

Tanto en certificaciones presupuestales como en compromisos, el nivel bajo tiene un 62,8%, indicando una alta ineficiencia en la aprobación y gestión de los recursos presupuestales.



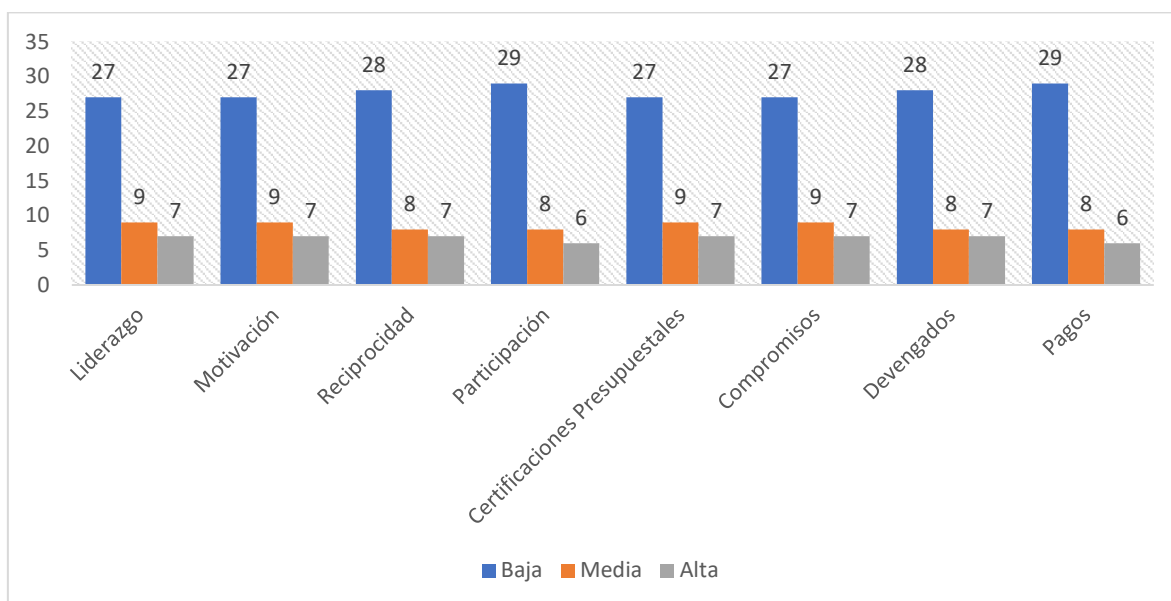
El 20,9% de las certificaciones presupuestales y compromisos están en media ejecución, lo que implica que una buena parte de estas partidas está en proceso de completarse, requiriendo mejoras en los procesos administrativos.

Un 16,3% de las certificaciones presupuestales y compromisos se encuentran en alta ejecución, reflejando un desempeño más eficiente en estas áreas en comparación con pagos y devengados.

De manera que, la tabla da una predominancia de baja ejecución en todas las categorías (certificaciones presupuestales, compromisos, devengados y pagos), lo que sugiere importantes desafíos en la gestión y planificación financiera de la Municipalidad Provincial de Melgar. Los niveles de ejecución media y alta son significativamente menores, indicando áreas considerables donde se pueden realizar mejoras para optimizar la ejecución presupuestal. Estos resultados subrayan la necesidad de un análisis continuo y la implementación de estrategias de mejora en la gestión financiera municipal para asegurar un manejo más eficiente y eficaz de los recursos presupuestarios.

Figura 2

Clima organizacional y ejecución presupuestal – Melgar



Nota: Encuesta desarrollada

La correlación entre el clima organizacional y la ejecución presupuestal es evidente: a menor calidad del clima organizacional, menor es la eficiencia en la ejecución presupuestal. La falta de liderazgo efectivo, motivación, reciprocidad y participación contribuye a una baja moral y a una menor productividad, lo cual se traduce en una gestión ineficiente de los recursos financieros.

De manera que, el clima organizacional de la Municipalidad es bajo, y esta deficiencia en el ambiente de trabajo se refleja directamente en su pobre ejecución presupuestal. La predominancia de evaluaciones bajas en ambas áreas subraya la necesidad urgente de fortalecer el clima laboral para poder optimizar la ejecución de los recursos presupuestales.

4.3. RESULTADOS CORRELACIONES

Tabla 10

Correlaciones objetivo específico 1

		Clima organizacional	Ejecución presupuestal
Rho de Spearman	Coefficiente correlación	de 1,000	,985**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Rho de Spearman	Coefficiente correlación	de ,985**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

En la Tabla 10 se presenta el resultado del análisis de correlación utilizando el coeficiente de Rho de Spearman, donde se observa un valor de 0,985. El análisis revela que un ambiente organizacional positivo está fuertemente asociado con una gestión presupuestaria eficiente. El coeficiente de correlación del 98,5% sugiere que existe una asociación directa y significativa entre ambas variables, lo que implica que las variaciones en la clima organizacional están estrechamente relacionadas con cambios en la ejecución presupuestal.

Tabla 11*Correlaciones objetivo específico 2*

		Clima organizacional	Ejecución presupuestal
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	de 1,000	,995**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	43	43
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	de ,995**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	43	43

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

En la Tabla 11, se observa el resultado del análisis de correlación utilizando el coeficiente de Rho de Spearman, donde se obtiene un valor de 0,995. Este coeficiente indica una correlación positiva extremadamente fuerte entre las variables clima organizacional y ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Melgar. Con un porcentaje de correlación del 99,5%, este resultado sugiere que las variaciones en el clima organizacional están prácticamente alineadas con las variaciones en la ejecución presupuestal. Esta relación se manifiesta como una interdependencia significativa que es crucial para comprender cómo los factores clima laboral dentro de la organización afectan la eficacia de la gestión financiera.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar. El análisis realizado mostró que un mejor clima organizacional coincide con una mayor eficiencia en la ejecución presupuestal. En San Román, donde se encontró un nivel medio de clima organizacional, la ejecución presupuestal fue mayor. Por el contrario, en Melgar, con un nivel bajo de clima organizacional, la ejecución presupuestal también fue baja. Este patrón indica que los niveles de clima organizacional influyen directamente en la eficiencia del proceso presupuestal. La municipalidad de Melgar, con un bajo clima organizacional, mostró un menor porcentaje de ejecución presupuestal, mientras que San Román, con un clima organizacional más favorable, registró un mayor porcentaje de ejecución.

SEGUNDA: El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román. La correlación de Rho de Spearman, con un valor de 0.985, indica una correlación positiva fuerte del 98.5% entre ambas variables. Esto evidencia claramente que un mejor clima organizacional se asocia con una ejecución presupuestal más eficiente en la Municipalidad Provincial de San Román.

TERCERA: El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades



Provinciales de Melgar. La correlación de Rho de Spearman, con un valor de 0,995 indicando claramente una correlación positiva fuerte entre ambas variables 98,5% sobre la clima organizacional y ejecución presupuestal en Municipalidad Provincial de Melgar. Demostrando que a menor clima organizacional se asocia con una menor eficiencia en la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Melgar.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** En relación al clima organizacional, este constituye un elemento esencial para el desarrollo y funcionamiento eficaz de una entidad. Las municipalidades provinciales de la región Puno deben priorizar la implementación de mecanismos destinados a fortalecer el clima organizacional y sus componentes. Esto facilitará una administración más eficaz del presupuesto público y mejores resultados en el rendimiento institucional.
- SEGUNDA:** Respecto a la cuestión del cumplimiento de metas presupuestarias, el clima organizacional juega un papel crucial en el éxito de una entidad pública y en el logro de sus objetivos financieros. Para garantizar una gestión presupuestaria eficaz, es fundamental promover un clima organizacional que fomente la responsabilidad, la transparencia y la eficiencia en la administración financiera. Se aconseja a las municipalidades de la región que enfoquen sus esfuerzos en este aspecto.
- TERCERA:** Es igualmente importante subrayar la necesidad de llevar a cabo foros y talleres de sensibilización dirigidos a todo el personal de la entidad sobre el clima organizacional y su importancia tanto para la entidad en su conjunto como para sus áreas específicas. Además, es crucial involucrar al personal encargado de la ejecución presupuestaria en la necesidad de establecer un entorno basado en el clima organizacional, lo que permitirá optimizar y mejorar la eficiencia en la gestión del presupuesto público y en la entidad en general.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, Z. (2022). *Aplicación del sistema SIAF en la ejecución presupuestal en la municipalidad distrital de Huacullani, Provincia Chucuito-Juli-Región Puno, Periodo 2019-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Jose Carlos Mariategui]. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1601>
- Araujo, B. J., Para, R., El, O., Profesional, T., & Licenciado, D. E. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, Año 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez]. <https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/339>
- Arboleda, G., & López, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de La Salud*, 15(2), 247–258. <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v15n2/1692-7273-recis-15-02-00247.pdf>
- Cahuana Vega, J. (2022). *Gestión del desempeño laboral y ejecución presupuestal de una municipalidad distrital de Cusco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/130665>
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- 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 Jimémez Rosa Irene.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9427/Cubas%20Jimenez%20Rosa%20Irene.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Durand, O. (2021). *Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84007/Durand_DLOOK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, M., & Lastra, L. (2022). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gad Municipal Quinindé 2020* [Tesis de posgrado, Escuela Superior Politécnica].
<http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1727>
- Garnica, J. (2020). *Ejecución presupuestal de gastos del FONCOMUN en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca – Puno, periodo 2018-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68021>
- 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/bitstream/handle/unal/78287/70038656.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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>
- Homans, G. (1961). Social Behavior: Its Elementary Forms. In *Social Behavior*. Management Science.
- Laquihuanaco, N. (2023). *Contrataciones del Estado y ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Conduriri, Puno* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113568>



- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. Brother publisher.
- López, M. F. (2021). *Estudio del clima laboral del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Rocafuerte* [Tesis de posgrado, Escuela Superior Politecnica].
<https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1480/1/TTAP51D>.
- Luna, O., Armedariz, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 327–335.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327
- Mendoza, J. (2023). *Código de ética y clima laboral de los empleados administrativos en el Gobierno Regional De Puno, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez].
<https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/343>
- Ñopo, R. (2021). *Programa de comunicación interna para mejorar el clima organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Paquita, F. (2023). *Gestión de las contrataciones públicas y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Puno, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos].
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/866>
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363–377.



<https://doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363>

Ramírez, L. (2023). *Clima organizacional y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106698>

Ramos, R. (2021). *Control interno y la ejecución presupuestal en la municipalidad distrital de Arapa – Azángaro - Puno, periodo 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89916>

Riofrio, V., & Chamba, J. (2023). Eficiencia de la gestión presupuestaria de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del cantón Loja. *Prometeo Conocimiento Científico*, 4(1), 1–16.

<https://doi.org/10.55204/pcc.v4i1.e89>

Sarmiento, R. (2020). *Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86432>

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://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v65n1/0186-1042-cya-65-01-e149.pdf>

Suarez, D., & Martinez, C. (2020). *Propuesta de un modelo de cultura organizacional para la innovación en el Departamento administrativo para la Prosperidad Social - Colombia*.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ddebc540->



7441-4d86-b6f3-94070eda2c64/content

- Tacca, D. (2020). *Control interno y su incidencia en ejecución de gastos en la Municipalidad Distrital de Arapa , Provincia de Azangaro-Puno , 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85921>
- Vásquez, M. (2020). *Gestión administrativa y clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en la Municipalidad Distrital Elías Soplín Vargas - Rioja, 2020* [Tesis de maestría, Univeridad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38822>
- Vergaray, J., García, C., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. *Qualitas Revista Científica*, 22(22), 46–58.
<https://doi.org/10.55867/qual22.04>



ANEXOS



ANEXO N° 1 MATRIZ

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS	TECNICA E INSTRUMENTOS
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar?	Establecer la relación del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar.	El clima organizacional se relaciona de manera significativa con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román y Melgar.	Variable independiente (Xi): Clima organizacional Variable dependiente (Yi): Ejecución presupuestal	Enfoque: Cuantitativo Método: Descriptivo Diseño: No experimental Tipo: Correlacional Nivel: Básico	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis específico			
¿Cuál es la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román?	Determinar la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román.	El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San Román.			
¿Cuál es la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar?	Determinar la relación del nivel del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar.	El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de Melgar.			

ANEXO N° 2 CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

CUESTIONARIO



El presente cuestionario tiene por título "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023", que tiene por objetivo establecer la relación del clima organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de las Municipalidades Provinciales de San

Román y Melgar. De manera que, agradecemos anticipadamente su colaboración.

ESCALA

ESCALA	
Siempre/ bastante	4
Frecuentemente/ medianamente	3
A veces/un poco	2
No realmente/nunca	1

CLIMA ORGANIZACIONAL

	Liderazgo	1	2	3	4
1	¿Cree usted que los procesos municipales facilitan el logro de los objetivos comunitarios?				
2	¿La administración del municipio toma acciones que facilitan el movimiento del equipo hacia el logro de metas comunes?				
3	¿Conoce usted la visión y misión del municipio para mejorar la comunidad local?				
	Motivación				



4	¿Considera que las condiciones laborales en el municipio permiten el desarrollo eficiente de sus actividades diarias?				
5	¿Existen normas y valores en el municipio que facilitan la organización y ejecución del trabajo?				
6	¿Cree usted que los trabajadores del municipio son más eficientes cuando colaboran en conjunto?				
	Reciprocidad				
7	¿Mantiene una buena comunicación y relación con sus compañeros de trabajo en el municipio?				
8	¿Ha recibido usted capacitaciones orientadas a mejorar su desempeño laboral en el municipio?				
9	¿El municipio le ofrece oportunidades para crecer a nivel personal y profesionalmente?				
	Participación				
10	¿Se considera usted comprometido con los objetivos del municipio?				
11	¿Está satisfecho con su desempeño laboral en el municipio?				
12	¿Sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta para el desarrollo del municipio?				

EJECUCION PRESUPUESTAL

	Certificaciones Presupuestales	1	2	3	4
13	Se fomenta la ejecución del gasto de acuerdo al presupuesto				
14	Garantiza las certificaciones previamente de los compromisos de los gastos				
15	Las certificaciones vinculan a los gastos del Presupuesto Anual de contrataciones (PAC)				
	Compromisos				
16	Tiene conocimiento de las actividades que se desarrolla el área de presupuesto				



17	Establece a que los compromisos se afecten a la cadena de gastos				
18	Están Vinculadas las modificaciones y/o anulaciones al presupuesto				
	Devengados				
19	Gestiona si las conformidades cumplen con las especificaciones técnicas				
20	Se registran las obligaciones en el SIAF, en la fase de devengados				
21	Se realiza el seguimiento a los compromisos que se encuentran pendientes por devengar				
	Pagos				
22	Se verifica los expedientes con documentos y su conformidad				
23	Ingresan las obligaciones de los pagos al SIAF fase de giro				
24	Fomentan los seguimientos a los avances financieros de ejecución				



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: MAMANI MAMANI JESUS
2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UANCU
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA
4. Autor del instrumento: ANGIE JASHIN QUISPE QUISPE

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...9.5...%

Lugar y fecha: Juliaca, 26/07/2024



 DNI N° 858536



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: Uuacani Succasaca Yudy
2. Cargo e institución donde labora: Docente - UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Encuesta
4. Autor del instrumento: ANGIE JASHIN QUISPE QUISPE

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

Lugar y fecha: Juliaca, 26/07/2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. Yudy Uuacani Succasaca
Docente - UANCV

Firma del experto
DNI N°: 412673220 el: 9.8.57.17.22



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 29 - 11 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	ANGIE JASMIN QUISPE QUISPE
Dirección:	AV. DEL PUERTO 520
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	70308446
Teléfono:	email: angiejasminquispe123@gmail.com
Nombres y Apellidos:	
Dirección:	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
Escuela Profesional o Mención:	ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
Título o Grado Académico a optar:	CONTADOR PÚBLICO
Asesor:	Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIALES DE SAN ROMÁN Y MELGAR, 2023
Palabras claves, (3 a 5 términos):	Clima organizacional, cultura, eficiencia, ejecución presupuestal.
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2} ?	
1	
¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.	
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.	



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

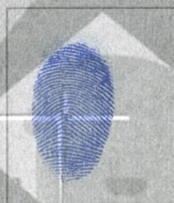
En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA POLÍTICA NACIONAL – P15


Firma de Autor



huella digital

29 - 11 - 2024

Fecha