



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN
EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES
DE LA MUNICIPALIDAD DE EL
COLLAO ILAVE, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YANETH TACORA CUSACANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN
EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES
DE LA MUNICIPALIDAD DE EL
COLLAO ILAVE, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YANETH TACORA CUSACANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dra. BERTHA BEJAR PARRA

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ULISES AGUILAR PINTO

ASESOR DE TESIS

:

Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15



RESOLUCIÓN N° 812-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 26 de diciembre del 2024

VISTOS: El Oficio No 091-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 26 de diciembre del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el Expediente N° CU – 18760 presentado por el (la) Bachiller: **TACORA CUSACANI YANETH**, quien **solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación**, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 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: **TACORA CUSACANI YANETH**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 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	: Dra. BERTHA BEJAR PARRA
1er Miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
2do Miembro	: Dr. ULISES AGUILAR PINTO
Asesor	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

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

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: LUNES, 30 de diciembre del 2024
Hora	: 09:30 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

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



RESOLUCIÓN N° 621-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 21 de noviembre del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-14264 de fecha 05 de octubre del 2024, del **Bach. TACORA CUSACANI YANETH**, 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. **TACORA CUSACANI YANETH**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°400-2024-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. HILARIO CONDORI MAMANI**, 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: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **TACORA CUSACANI YANETH**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como **ASESOR(a)** al: **Dr. HILARIO CONDORI MAMANI**

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

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

[Firma]
Dra. Yudy Huacani Sacasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

**RESOLUCIÓN N° 400-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 29 de agosto del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-10303 de fecha 08 de agosto 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. **TACORA CUSACANI YANETH**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de titulado: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 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, corrobora la propuesta del (a) **ASESOR (a) Dr. HILARIO CONDORI MAMANI**, 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: **INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, presentado por el (la) Bachiller. **TACORA CUSACANI YANETH**, en virtud de los considerados expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RECONOCER como **ASESOR(a)** al (a): **Dr. HILARIO CONDORI MAMANI**

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

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



INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%



METADATOS COMPLEMENTARIOS

<p>INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 2023</p>	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YANETH TACORA CUSACANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73643569
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-2784-0850
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02385723
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3023-4628
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BERTHA BEJAR PARRA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02387777
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02295853
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: El Collao</p> <p>Distrito: Ilave</p> <p>Coordenadas:</p> <p>Latitud: -15.9139365</p> <p>Longitud: -70.8687472</p> <p>https://maps.app.goo.gl/Q5PTjhJVWdaA2K1V7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – Diciembre 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 CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Yach Hilacani Supasaca

DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN EDCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YANETH TACORA CUSACANI, identificado con DNI Nro. 73643569 en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[] Programa de Segunda Especialidad,
[] Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la [X] Tesis o [] Trabajo de Investigación, [] Trabajo Académico denominada: INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 2023

Asesorado por: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 02 de ENERO del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por las bendiciones que me otorga cada día a mis padres por su apoyo moral permanente. A mi pareja por haberme apoyado en cada momento. A mis maestros por guiarme por el sendero del bien en todo momento.



AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante. A mi familia por su comprensión y estímulo constante; además, por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios. Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

ABREVIATURAS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema 1

1.2. Formulación del problema 3

 1.2.1. Problema principal 3

 1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. Justificación 3

1.4. Objetivos de la investigación 5

 1.4.1. Objetivo general 5

 1.4.2. Objetivos específicos 5

1.5. Hipótesis 5

 1.5.1. Hipótesis general 5

 1.5.2. Hipótesis específicas 5

1.6. Operacionalización de variables 7



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Bases teóricas 8

2.2. Definición de términos 19

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos de investigación 21

3.2. Ámbito de investigación..... 23

3.3. Población y muestra 27

3.4. Técnicas e instrumentos de recogida de información 28

3.5. Recogida de datos..... 29

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación..... 32

4.2. Análisis e interpretación de resultados..... 33

4.3. Prueba de hipótesis 59

4.4. Discusión de resultados..... 64

CONCLUSIONES..... 67

RECOMENDACIONES 69

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 70

ANEXOS..... 78

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA..... 79

ANEXO 2 INSTRUMENTO 1 81

ANEXO 3 INSTRUMENTO 2 83

ANEXO 4 MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN 84



ANEXO 5 MATRIZ INSTRUMENTAL	89
ANEXO 6 VALIDEZ DE INSTRUMENTO	93



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	7
Tabla 2 Misión y visión de la Municipalidad Provincial El Collao	26
Tabla 3 Muestra: funcionarios de la Municipalidad de El Collao llave.	28
Tabla 4 Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach para el instrumento 2	30
Tabla 5 Validación según expertos	30
Tabla 6 Cultura organizacional (baremo).....	33
Tabla 7 Dimensión 1: valores.....	35
Tabla 8 Dimensión 2: creencias.....	37
Tabla 9 Dimensión 3: clima laboral	39
Tabla 10 Dimensión 4: normativa laboral	41
Tabla 11 Dimensión 5: régimen de incentivos	43
Tabla 12 Dimensión 6: filosofía organizacional	45
Tabla 13 Dimensión 1: planificación presupuestal (baremo).....	47
Tabla 14 Dimensión 2: uso de recursos (baremo).....	48
Tabla 15 Dimensión 3: evaluación del cumplimiento de metas (baremo)	49
Tabla 16 Dimensión 1: planificación presupuestal.....	51
Tabla 17 Dimensión 2: eficiencia en la utilización de recursos asignados.....	53
Tabla 18 Dimensión 3: evaluación del cumplimiento de metas.....	56
Tabla 19 Logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de El Collao (periodo 2023)	58
Tabla 20 Correlación de la HG.....	60
Tabla 21 Correlación de la HE1	61
Tabla 22 Correlación de la HE2	62
Tabla 23 Correlación de la HE3.....	63



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Georreferencia de la Municipalidad de El Collao llave.....	24
Figura 2 Municipalidad Provincial El Collao.....	26
Figura 3 Cultura organizacional (baremo)	33
Figura 4 Dimensión 1: valores	35
Figura 5 Dimensión 2: creencias.....	37
Figura 6 Dimensión 3: clima laboral.....	39
Figura 7 Dimensión 4: normativa laboral	41
Figura 8 Dimensión 5: régimen de incentivos.....	43
Figura 9 Dimensión 6: filosofía organizacional	45
Figura 10 Dimensión 1: planificación presupuestal (baremo)	47
Figura 11 Dimensión 2: uso de recursos (baremo)	48
Figura 12 Dimensión 3: evaluación del cumplimiento de metas (baremo).....	49
Figura 13 Dimensión 1: planificación presupuestal	51
Figura 14 Dimensión 2: eficiencia en la utilización de recursos asignados	54
Figura 15 Dimensión 3: evaluación del cumplimiento de metas	56



ABREVIATURAS

- BBVA** Banco Bilbao Vizcaya Argentaria
- INEI** Instituto Nacional de Estadística e Informática
- MEF** Ministerio de Economía y Finanzas,
- RAE** Real Academia Española



RESUMEN

El trabajo posee como **objetivo** establecer la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao llave, 2023. **Material y métodos:** se contó con 39 funcionarios pertenecientes a las oficinas relacionadas a temas presupuestales de Municipalidad de El Collao llave; y a los cuales se aplicó 2 cuestionarios (Likert). Además, se empleó del paradigma cuantitativo y de un método hipotético deductivo. **Resultados:** el 82.1% de los encuestados evalúa la planificación presupuestal como de nivel medio; el 82.1% de los encuestados evalúa la planificación presupuestal como de nivel medio; y el 76.9% de los encuestados considera que esta evaluación del cumplimiento de metas es de nivel medio. **Conclusiones:** se estableció que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en el cumplimiento de metas presupuestales en la Municipalidad de El Collao llave, durante 2023. Este hallazgo se basa en un coeficiente de 0.847 obtenido mediante la prueba de Rho, con un valor de p de 0.000 ($p < 0.05$), indicando una correlación fuerte y positiva. Sugiere que mejorar la cultura organizacional puede aumentar el cumplimiento de metas presupuestarias. Aunque la cultura organizacional del municipio fue baja (53.8%), se registró un nivel medio de eficiencia en el proceso presupuestal.

Palabras clave: clima laboral, cultura organizacional, metas presupuestales, planificación.



ABSTRACT

The **objective** of the work is to establish the influence of the organizational culture in the fulfillment of budget goals of the Municipality of El Collao Ilave, 2023. **Material and methods:** there were 39 officials belonging to the offices related to budgetary issues of the Municipality of El Collao. Key; and to which 2 questionnaires (Likert) were applied. In addition, the quantitative paradigm and a hypothetical deductive method were used. **Results:** 82.1% of respondents evaluate budget planning as medium level; 82.1% of respondents evaluate budget planning as medium level; and 76.9% of those surveyed consider that this evaluation of goal fulfillment is of a medium level. **Conclusions:** it was established that organizational culture has a significant influence on the fulfillment of budget goals in the Municipality of El Collao Ilave, during 2023. This finding is based on a coefficient of 0.847 obtained through the Rho test, with a value of p of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a strong and positive correlation. It suggests that improving organizational culture can increase compliance with budget goals. Although the organizational culture of the municipality was low (53.8%), a medium level of efficiency was recorded in the budget process.

Keywords: work environment, organizational culture, budget goals, planning.



INTRODUCCIÓN

La gestión eficiente de los recursos públicos constituye un desafío crítico para cualquier entidad gubernamental, especialmente en contextos locales donde las demandas de la comunidad y las restricciones presupuestarias son significativas. En este sentido, la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la forma en que las municipalidades administran y logran sus metas presupuestales. Respecto a la Municipalidad de El Collao llave, al igual que muchas otras entidades locales en el Perú, enfrenta retos constantes para cumplir con sus objetivos financieros en el marco del presupuesto establecido.

El presente estudio se centró en explorar las dinámicas internas de la Municipalidad de El Collao llave, específicamente en cómo los valores, creencias, normas y prácticas compartidas dentro de la organización afectan la planificación, ejecución y evaluación del presupuesto municipal. El estudio tiene como objetivo general el establecer la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao llave, 2023. Para tal objetivo se desarrolló los siguientes objetivos específicos: determinar la influencia de la cultura organizacional en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023; determinar la influencia de la cultura organizacional en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao llave, 2023; y determinar la influencia de la cultura organizacional en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.

Este estudio se organiza de acuerdo con la estructura establecida por la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, compuesta por cuatro



secciones principales, cada una diseñada para proporcionar una comprensión exhaustiva y profunda del tema en cuestión. A continuación, se ofrece un resumen de cada una de estas secciones:

Aspectos generales: en esta sección introductoria, se contextualiza la investigación, se justifica su relevancia, se definen los objetivos del estudio y se ofrece una visión general del trabajo realizado.

Fundamentos teóricos: esta parte se dedica a un análisis exhaustivo de los conceptos clave vinculados a la cultura organizacional y al cumplimiento de metas presupuestales, explorando teorías pertinentes y revisiones de literatura académica relevante.

Metodología de investigación: en esta sección se detalla el enfoque metodológico adoptado, incluyendo la recolección de datos, la selección de fuentes y las técnicas de análisis utilizadas, con el objetivo de clarificar las preguntas de investigación y la estrategia metodológica implementada.

Análisis de resultados y discusión: aquí se presentan y examinan los hallazgos obtenidos, analizando los datos en relación con las preguntas de investigación. Se emplean gráficos y tablas para facilitar la comprensión, seguidos de un análisis minucioso de los resultados, en el que se destacan sus implicaciones, culminando con conclusiones y recomendaciones pertinentes.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción del problema

En la actualidad, la cultura organizacional se ha consolidado como un factor clave en el funcionamiento de las instituciones, influyendo directamente en el comportamiento y desempeño de sus miembros (Licari, 2023). En el ámbito del sector público, su relevancia se manifiesta en la capacidad de las organizaciones para alcanzar metas estratégicas, tales como el cumplimiento de objetivos presupuestales. Según Schloeter & Peciña (2023) el cumplimiento de metas presupuestales es crucial para garantizar la sostenibilidad financiera y la capacidad de una municipalidad para proporcionar servicios públicos de calidad a sus ciudadanos.

Asimismo, Denison & Mishra (1995) encontraron que las organizaciones con culturas fuertes y alineadas con sus objetivos estratégicos tienden a tener un mejor desempeño financiero. De manera similar, González (2003) demostró que las empresas con una cultura organizacional sólida eran más eficientes en la planificación y ejecución de sus presupuestos. Por otra parte, Maxis (n.d.) reveló que las organizaciones que no alcanzaron sus objetivos presupuestarios atribuyeron sus fallas a una cultura organizacional deficiente (p. 7). Además, un estudio de la OCDE en 2020, citado por Munive (2022), destacó que las



instituciones públicas con una cultura organizacional robusta lograron un 20% más de sus objetivos financieros en comparación con aquellas con culturas más débiles

En el Perú, el INEI (2023) reveló que las instituciones públicas enfrentan desafíos significativos en la implementación y seguimiento de sus presupuestos debido a problemas culturales internos. Asimismo, el MEF (2023) identificó que la falta de una cultura organizacional orientada a la eficiencia y la transparencia contribuyó a una ejecución presupuestaria deficiente en varias municipalidades del país.

Cabe resaltar que, se ha observado que 138 municipalidades, tanto distritales como provinciales, no han registrado ejecución de su presupuesto destinado a proyectos hasta abril de 2023. Entre las municipalidades con mayores asignaciones presupuestarias para obras se encuentran Nepeña en Áncash, Paucartambo en Pasco, y San Antonio en Lima, con presupuestos de S/ 44.3 millones, S/ 26.2 millones y S/ 18.6 millones, respectivamente (ComexPerú, 2023). Es decir, se tiene problemas en la ejecución presupuestaria y una posible falta de eficiencia en la gestión de los recursos asignados para proyectos.

En la región de Puno, Mamani (2023) señala que en varias municipalidades se encontraron que las deficiencias en la cultura organizacional, como la falta de comunicación efectiva, liderazgo inadecuado y valores no compartidos, estaban directamente relacionadas con la baja tasa de cumplimiento de metas presupuestales. En particular, la Municipalidad de El Collao – Ilave durante el periodo 2021 Ilave mostró una ejecución presupuestal del 54.6%, lo cual está por debajo del promedio regional, lo que sugiere la necesidad de investigar y



mejorar los aspectos culturales organizacionales. En efecto, se demuestra la necesidad de realizar esta investigación, ya que fortalecer la cultura organizacional la cual podría ser clave para mejorar la eficiencia en la ejecución de los presupuestos y en el logro de metas financieras.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera influye la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- PH1: ¿Cómo influye la cultura organizacional en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023?
- PH2: ¿Cómo influye la cultura organizacional en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023?
- PE3: ¿Cómo influye la cultura organizacional en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023??

1.3. Justificación

Teóricamente:

El estudio es justificable teóricamente, ya que surge por la falta de comunicación efectiva que se existen entre diferentes niveles jerárquicos y departamentos dentro de las municipalidades; y que esto puede llevar a malentendidos y descoordinación en la ejecución presupuestaria. Para su desarrollo se contará con la teoría de la Cultura Organizacional de Edgar Schein, el cual proporciona un marco comprensivo para entender cómo los niveles profundos de la cultura organizacional, incluyendo los artefactos, valores adoptados y supuestos básicos, influyen en el comportamiento y desempeño de una organización.



Aplicar esta teoría a la municipalidad de El Collao llave permitirá identificar cómo estos niveles culturales afectan la planificación, ejecución y cumplimiento de metas presupuestales.

Prácticamente:

Este estudio tiene una relevancia práctica, ya que proporciona una visión sobre cómo mejorar el cumplimiento de metas presupuestales a través de la gestión y mejora de la cultura organizacional en la municipalidad de El Collao llave. Respecto al aporte de los resultados, estos pueden ser utilizados por los administradores y responsables de la gestión municipal para desarrollar estrategias y políticas que fortalezcan los aspectos culturales que favorecen una mejor ejecución presupuestaria. Además, este conocimiento ayudara a identificar áreas específicas de intervención para capacitaciones y programas de desarrollo que alineen los valores y prácticas de los funcionarios públicos con los objetivos presupuestales de la municipalidad. En última instancia, permitirá mejorar el cumplimiento de metas presupuestales que tendrán un impacto positivo en la eficiencia y efectividad de los servicios públicos.

Metodológicamente:

Para abordar este estudio, se empleó un enfoque cuantitativo con un método hipotético deductivo y no experimental. Dentro de ello, se utilizó encuestas como técnica de recolección de datos; asimismo, se aplicó 2 cuestionarios a funcionarios públicos de las oficinas de administración y planeamiento y desarrollo de la municipalidad de El Collao llave. Respecto al análisis de datos se usó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas presupuestales.



Estos aspectos permitieron obtener datos precisos y cuantificables sobre la influencia de la cultura organizacional en el desempeño presupuestal, proporcionando una base sólida para desarrollar recomendaciones prácticas y estrategias de intervención.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Establecer la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE1: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.
- OE2: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.
- OE3: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La cultura organizacional influye de manera significativa el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

- HE1: La cultura organizacional influye de manera significativa en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.
- HE2: La cultura organizacional influye de manera significativa en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.



- HE3: La cultura organizacional influye de manera significativa en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.



1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores
1. Cultura organizacional	1.1. Valores	1.1.1. Principios y valores	1, 2, 3	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		1.1.2. Trabajo en equipo		
		1.1.3. Cumplimiento de metas		
	1.2. Creencias	1.2.1. Contratación de personal	4, 5, 6	
		1.2.2. Remuneración adecuada		
		1.2.3. Herramientas necesarias		
	1.3. Clima laboral	1.3.1. Medios y recursos para fortalecer sus conocimientos	7, 8, 9	
		1.3.2. Ambiente de cooperación mutua		
		1.3.3. Autonomía suficiente		
	1.4. Normativa laboral	1.4.1. Horarios de entrada y salida	10, 11, 12	
		1.4.2. Parámetros establecidos en la normativa interna		
		1.4.3. Régimen de sanciones ante las faltas		
	1.5. Régimen de incentivos	1.5.1. Se conmemoran días festivos y de confraternidad	13, 14, 15	
		1.5.2. Incentivos y reconocimientos en la institución		
		1.5.3. Significado de las ceremonias		
	1.6. Filosofía organizacional	1.6.1. Relación de funciones y la misión-visión de la institución	16, 17, 18	
1.6.2. Puesto vacante				
1.6.3. Desarrollo profesional del personal				
Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores
2. Cumplimiento de metas presupuestal	2.1. Planificación presupuestal	2.1.1. Grado de cumplimiento de los objetivos financieros	1, 2, 3, 4	
	2.2. Uso de recursos	2.2.1. Eficiencia en la utilización de recursos asignados	5, 6, 7, 8	
	2.3. Evaluación del cumplimiento de metas	2.3.1. Frecuencia y calidad del monitoreo presupuestal	9, 10, 11, 12	

Nota. La tabla presenta el conjunto de términos que facilitan el análisis del tema investigado.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Antecedentes

A continuación, se expondrán brevemente los antecedentes del estudio, los cuales proporcionaron una base sólida para su desarrollo. Este realizado en

2.1.1.1. A Nivel Internacional.

Reinoso & Pincay (2020) en su artículo, busco analizar el cumplimiento de la ejecución presupuestaria en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Simón Bolívar, Ecuador, durante los años 2017 y 2018. a metodología fue un estudio documental cualitativo, basado en información obtenida de la Dirección Financiera del municipio. La muestra incluyó los presupuestos de ambos años, evaluados semestralmente. Los resultados indicaron que, a pesar de las dificultades en la gestión de recaudación de recursos, el GAD logró un cumplimiento aceptable de sus metas. Se destacó una disminución del 4.21% en los ingresos totales en 2018 comparado con 2017, debido a una reducción en los ingresos de financiamiento (-43.59%) y capital (-2.20%). Se concluye que, a pesar de ser un GAD pequeño con recursos limitados, ha demostrado un rendimiento positivo en cuanto a ingresos y contribuciones. Estos análisis facilitan la toma de decisiones para mejorar y ajustar los presupuestos según las



necesidades del municipio, y presentan un reto, dado que el aumento de la población y las demandas ciudadanas continúan creciendo frente a presupuestos con recursos frecuentemente insuficientes.

Hernandez (2021) en su tesis, comparó el nivel de apertura presupuestaria a través de un cuestionario de indicadores, elaborando un índice de implementación. La metodología incluyó un análisis descriptivo y exploratorio basado en datos socioeconómicos, políticos e institucionales de los 45 municipios evaluados. Entre los resultados, se identificó un amplio margen de mejora, destacando que solo un 49.67% de los municipios alcanzaron un nivel de transparencia adecuado. Las variables asociadas al tamaño del municipio y la estabilidad económica resultaron determinantes, con una correlación positiva entre el tamaño de la población y la transparencia presupuestaria. La investigación concluye que, a pesar de los avances, es necesario fortalecer la participación ciudadana y mejorar la calidad de los datos presupuestarios abiertos.

Pacheco (2022) realizó un análisis sobre la ejecución presupuestaria del municipio de Cotorra, Córdoba, durante los años 2020-2021, con el objetivo de identificar el grado de efectividad en la gestión de los recursos públicos. La investigación fue de enfoque cuantitativo, empleando una metodología descriptiva. Los datos fueron obtenidos a través de la observación directa y la revisión documental de informes financieros. Los resultados mostraron que, aunque el porcentaje de ejecución presupuestaria fue del 98% en 2020, la recaudación de ingresos sobrepasó el 111% de lo presupuestado. En contraste, para 2021, se observó una variación del 15% en los gastos, con un aumento en sectores como salud (6%) y recreación (29%), mientras que la recaudación de



ingresos fue del 113%, destacando un incremento del 48.9% en los recursos de capital. Se concluye que la alcaldía debe mejorar sus estrategias de planificación para optimizar la ejecución presupuestaria y depender menos de las transferencias nacionales.

Garcés et al. (2019) tiene como objetivo principal proponer reformas en el sistema presupuestal colombiano, orientadas hacia la mejora de la eficacia en la gestión del gasto público, tomando en cuenta experiencias internacionales. La metodología utilizada en el trabajo es de carácter jurídico y comparativo, donde se analizan normativas presupuestarias de otros países como Estados Unidos, Suecia y España, para extraer lecciones útiles. La población está constituida por las normativas y leyes aplicadas en el contexto colombiano e internacional, y la muestra incluye leyes relevantes como el Decreto 111 de 1996 y la Ley Orgánica de Presupuesto. Los resultados destacan que el sistema presupuestal colombiano, basado en el principio de anualidad, limita la eficacia en la ejecución del gasto público y proponen la implementación de un modelo plurianual que permita planificar a mediano y largo plazo, maximizando el impacto social de las inversiones. En cuanto a resultados numéricos, se observa que, en otros países, como en el caso de Suecia, la implementación de un marco plurianual ha permitido reducir los costos de planificación presupuestaria y mejorar la eficacia en la ejecución de políticas públicas. Se concluye que es necesaria una reforma en el sistema presupuestal colombiano para asegurar la articulación entre la planeación, la contratación y el presupuesto, enfocándose en la eficacia y eficiencia.



2.1.1.2. A Nivel Nacional.

Maslucan (2020) , en su tesis, se propuso examinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial de Huánuco durante el año 2018. La metodología utilizada fue una investigación aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, utilizando un muestreo no probabilístico. Se aplicó una encuesta a 24 servidores públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco. Los resultados mostraron que el 58,33% de los encuestados consideró que la infraestructura de su centro de trabajo era cómoda; el 54,17% afirmó que los servidores siempre cumplen con los fines para los cuales se les requiere; y el 54,17% indicó que siempre se realizan conciliaciones entre el avance de metas físicas y la ejecución del presupuesto asignado. La investigación concluyó que existe una relación positiva y directamente proporcional entre la Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en dicha región durante 2018. Esta relación se cuantificó en un 65,10%, evidenciando la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Las subvariables de la Cultura Organizacional, como el clima laboral, la prestación de servicios y la planificación, mostraron una relación positiva con la Ejecución del Presupuesto Público, cuyas subvariables incluyen Evaluación, Flujo de Gasto y Transparencia.

Pelaez (2022) tuvo como propósito principal analizar la ejecución presupuestaria de la Municipalidad Distrital de San Antonio de Cañete en los años 2019 y 2020, evaluando las variaciones en la gestión de ingresos y gastos. La investigación fue de tipo básico, con un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo comparativo. En lugar de trabajar con una muestra



específica, se revisaron documentos relacionados con el presupuesto de ambos periodos. El método utilizado fue deductivo, siendo el análisis documental la técnica clave. Los resultados indicaron que en 2019 la municipalidad generó ingresos de S/ 8,553,826.56, de los cuales se ejecutó el 75% en gastos (S/ 4,936,096.26). En 2020, los ingresos ascendieron a S/ 11,567,454.35, pero solo se ejecutaron S/ 5,348,925.16, lo que representó una ejecución del 46.2%. En cuanto a las dimensiones de gasto, el patrullaje sectorial alcanzó un 99.8% de ejecución en 2019, mientras que la capacidad instalada frente a emergencias solo llegó al 14.7%. Se concluye que la Municipalidad Distrital de San Antonio cuenta con suficientes recursos propios, principalmente por el impuesto de alcabala, debido a la presencia de varios condominios en el distrito, que dispone de cuatro playas. No obstante, en 2019 y 2020, la municipalidad mostró una limitada capacidad para financiar proyectos de inversión pública.

Pacheco et al. (2021) se propusieron analizar la ejecución presupuestaria del municipio de Cotorra, Córdoba, durante los años 2020 y 2021 para evaluar su efectividad. La investigación fue de enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando la observación directa y el análisis de documentos presupuestales del municipio. El estudio abarcó tanto los ingresos como los gastos ejecutados. En 2020, la ejecución presupuestaria de los gastos alcanzó el 98%, mientras que en 2021 superó el 100% debido a adiciones al presupuesto. Los ingresos experimentaron un aumento del 9.7%, destacando un crecimiento del 48.9% en recursos de capital. No obstante, las transferencias corrientes cayeron en un 394%. Se concluyó que el municipio debe optimizar la gestión de sus ingresos propios para disminuir su dependencia de transferencias del gobierno y lograr una asignación más eficiente de los recursos disponibles.



Cubas (2022) se propuso establecer la relación entre la ejecución presupuestal y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, durante el año 2021. La investigación se basó en un diseño no experimental, de corte transversal, con un enfoque descriptivo correlacional. La muestra incluyó a 31 empleados de la municipalidad, y se empleó un cuestionario para la recopilación de datos. Los resultados mostraron que el 65% de los encuestados calificaron la ejecución presupuestal como regular, mientras que el 35% la consideraron deficiente. En cuanto a la gestión administrativa, los porcentajes fueron idénticos: 65% la evaluó como regular y 35% como deficiente. Se concluye que el 55% de los participantes calificaron tanto la ejecución presupuestal como la gestión administrativa con una calidad regular. Con un valor de $p = 0.000$, inferior a 0.05, se confirmó una correlación significativa. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de correlación de 0.636, lo que indica una relación positiva y moderada. Así, se determinó que existe una relación significativa y positiva entre la ejecución presupuestal y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, en 2021.

Díaz (2023) tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la ejecución presupuestaria y la transparencia en el uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022. La investigación fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental, de corte transversal, y un enfoque descriptivo correlacional. La población estudiada incluyó a 65 trabajadores municipales, de los cuales se seleccionó una muestra de 56 personas. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario de 18 ítems con escala Likert. Los resultados revelaron que el 64% de los encuestados calificaron la ejecución presupuestaria como regular, y el 73% tuvo la misma



opinión sobre el gasto público. El análisis estadístico con la prueba de Rho de Spearman mostró una correlación significativa entre la ejecución presupuestaria y el gasto público ($Rho = 0.502$), la transparencia en el manejo de los recursos ($Rho = 0.486$), la eficiencia ($Rho = 0.284$) y la gestión de atención al ciudadano ($Rho = 0.461$). En conclusión, se identificó una relación directa y significativa entre la ejecución presupuestaria y el gasto público en la Municipalidad Distrital de Independencia durante 2022, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.502.

2.1.1.3. A Nivel Local.

Mamani (2023) buscó analizar cómo ciertos factores se correlacionan para optimizar la gestión pública. El estudio empleó una metodología cuantitativa con un diseño correlacional y corte transversal. La población consistió en 496 funcionarios, de los cuales se seleccionaron 176 de cuatro municipios mediante un muestreo por conveniencia, eligiendo dos con alta y dos con baja ejecución presupuestal. Las técnicas utilizadas incluyeron encuestas y análisis documental. Los resultados mostraron que los municipios con un nivel medio de cultura organizacional lograron una mayor ejecución presupuestal, alcanzando un 86.8% en San Román y un 85.2% en Huancané. En contraste, los municipios con niveles bajos de cultura organizacional presentaron una ejecución menor, con un 68.5% en Yunguyo y un 54.6% en El Collao. La conclusión es que existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y ejecución presupuestal: los municipios con una cultura organizacional más robusta son más eficientes en su ejecución presupuestal, mientras que aquellos con una cultura débil muestran una menor eficiencia, validando así la correlación entre ambas variables.



2.1.2. Marco referencial

2.1.2.1. Teoría de la Estructura Social de Pierre Bourdieu.

La Teoría de la Estructura Social de Pierre Bourdieu se centra en cómo las relaciones sociales y las dinámicas de poder influyen tanto en la vida individual como en la organización de la sociedad (Alvarez, 1978). Según Bourdieu, la sociedad no está compuesta simplemente por individuos aislados; por el contrario, se configura como una red jerárquica de relaciones sociales desiguales. Estas desigualdades están determinadas, entre otros factores, por el capital en sus distintas formas y por los habitus, los cuales juegan un papel crucial en la reproducción de las estructuras de poder.

A. **Capital:** Bourdieu identifica varios tipos de capital que determinan la posición de los individuos dentro de la estructura social (Leyton, 2014):

- Capital económico: Comprende los recursos financieros y materiales.
- Capital cultural: Se refiere al conocimiento, las habilidades y la educación adquirida.
- Capital social: Consiste en la red de contactos y relaciones que una persona posee.
- Capital simbólico: Engloba el prestigio y el reconocimiento social que un individuo recibe.

B. **Habitus:** Según Capdevielle (2011), el habitus se refiere a un conjunto de disposiciones, hábitos y prácticas que los individuos desarrollan a lo largo de su vida, influenciados por su posición social. Este habitus moldea tanto las acciones como las percepciones de las personas, ajustándolas a su entorno social.

A continuación, se explicará cómo se aplica:



A. Capital cultural y capital social en la cultura organizacional: La cultura organizacional se forma a partir de los conocimientos, habilidades, creencias y valores que los miembros de una organización comparten. El capital cultural de los empleados —incluyendo su formación académica, experiencia laboral y conocimientos técnicos— desempeña un papel crucial en la gestión eficaz de los recursos y en el logro de los objetivos presupuestales. De igual manera, el capital social, entendido como las redes de relaciones entre los empleados y líderes de la municipalidad, facilita la cooperación y coordinación, lo que contribuye a una mayor eficiencia y al cumplimiento de las metas.

B. *Habitus* y prácticas administrativas: El *habitus*, es decir, las disposiciones adquiridas a lo largo del tiempo, moldea las conductas y prácticas diarias de los funcionarios municipales. Si la cultura organizacional promueve valores como la responsabilidad, transparencia y compromiso con el servicio público, estas disposiciones se verán reflejadas en una gestión eficiente de los recursos presupuestarios. En cambio, un *habitus* basado en prácticas informales o altamente burocráticas puede dificultar el cumplimiento de los objetivos establecidos

En efecto, la Teoría de la Estructura Social de Bourdieu permite comprender cómo los diferentes tipos de capital (cultural, social, económico y simbólico) y las disposiciones (*habitus*) dentro de la municipalidad influyen en la forma en que se gestiona el presupuesto, y cómo la estructura de poder dentro de la organización puede facilitar o dificultar el cumplimiento de las metas presupuestales.



2.1.2.2. De la Cultura Organizacional.

Noción de la cultura organizacional. La cultura organizacional engloba los valores, creencias y normas que son compartidos por los miembros de una organización, y que impactan en su comportamiento (Pedraza et al., 2015). Este conjunto cultural actúa como un sistema de significados compartidos que distingue a la organización de otras y se manifiesta en las interacciones entre los empleados y en su relación con el entorno (Yopan et al., 2020). Para examinar las dimensiones de la cultura organizacional, se utilizarán las categorías propuestas por Schein (2010), quien describe cómo los valores, creencias y supuestos subyacentes afectan el comportamiento dentro de las organizaciones.

Valores. Los valores dentro de una organización representan los principios y normas que orientan el comportamiento de sus miembros. Estos principios impactan la toma de decisiones y la forma en que se llevan a cabo las tareas (Escuela de Organización Industrial, 2012).

Creencias. Según la Escuela de Organización Industrial (2012) las creencias organizacionales son las percepciones compartidas sobre el funcionamiento interno de la entidad y sus prioridades. Estas creencias determinan cómo los empleados entienden y responden a las acciones y decisiones organizacionales.

Clima laboral. El clima laboral describe cómo los empleados perciben el entorno de trabajo y cómo experimentan su día a día dentro de la organización (Gomez, 2023).

Normativa laboral. La normativa laboral abarca las directrices y políticas que regulan el comportamiento dentro de la organización, incluyendo códigos de conducta, políticas de recursos humanos y procedimientos operativos. Además,



estas reglas garantizan la consistencia y justicia en la gestión organizacional (Yopan et al., 2020).

Régimen de incentivos. El régimen de incentivos abarca los mecanismos de recompensas y reconocimientos que una organización emplea para motivar a su personal. Estos incentivos pueden ser tanto financieros como no financieros y están diseñados para asegurar que el comportamiento de los empleados esté alineado con los objetivos de la organización (Gorbaneff et al., 2009).

Filosofía organizacional. La filosofía organizacional consiste en los principios y creencias fundamentales que orientan la misión y visión de la entidad. Esta filosofía proporciona el marco de referencia para las decisiones y acciones dentro de la organización (EUROINNOVA, 2024).

2.1.2.3. Del Cumplimiento de Metas Presupuestales.

Noción de metas presupuestales. Según el cumplimiento de metas presupuestales, es aquella capacidad de una organización para planificar, ejecutar y alcanzar sus objetivos financieros. Es decir, una gestión eficaz de los recursos y una monitorización continua del desempeño presupuestal (Ramirez, n.d.).

Planificación presupuestal. En cuanto a la planificación presupuestal implica la distribución de los recursos financieros necesarios para cumplir con los objetivos de la organización. Para garantizar que los fondos sean empleados según lo previsto y que se alcancen los objetivos propuestos, es fundamental una ejecución presupuestal efectiva (Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, n.d.).

Uso de recursos. Para Ramirez (n.d.) el uso de recursos se enfoca en la manera en que una organización administra sus recursos financieros, humanos



y materiales para lograr sus objetivos. Una administración eficiente de estos recursos es esencial para el éxito del presupuesto.

Evaluación del cumplimiento presupuestal. La evaluación y el monitoreo son actividades constantes que garantizan la correcta ejecución del presupuesto conforme a lo planificado y el cumplimiento de los objetivos financieros. Esto abarca la revisión de los informes financieros y la adopción de acciones correctivas cuando sea preciso (MEF, n.d.).

2.2. Definición de términos

2.2.1. Cultura

De acuerdo con Paez (1997): “La cultura consiste en los patrones socialmente adquiridos de pensamiento, sentimiento y acción” (parr. 1).

Por otra parte, el Instituto Nacional del Cancer (n.d.) indica que la cultura se compone de las creencias, valores y comportamientos que son comunes a un grupo, como puede ser una comunidad religiosa o una nación. Esta abarca aspectos como el idioma, las tradiciones y las ideas sobre los roles que desempeñan las personas y sus interacciones.

Según RAE (2024) la cultura: “Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.” (parr. 3).

2.2.2. Presupuesto

De acuerdo con BBVA (2024): “Un presupuesto es un plan que gestiona cobros y pagos y recoge toda operación realizada y recursos disponibles durante un tiempo” (parr. 2).

Para la Nacional Financiera (2004), un presupuesto es un esquema que detalla las actividades y recursos de una empresa, diseñado para alcanzar



ciertos objetivos dentro de un período específico, y se presenta en valores monetarios.

Un presupuesto es un instrumento que facilita la representación de tus ingresos y gastos, lo cual es esencial para mantener unas finanzas personales ordenadas. La principal ventaja de un presupuesto familiar es que te ayuda a definir de manera precisa tus patrones de consumo (Scotiabank, 2024).

2.2.3. Planificación

Según RAE (2024b) la planificación consiste: “Plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.” (parr. 2).

Azkue (2023) describe la planificación como una guía que organiza los procesos, recursos y tiempo necesarios para llevar a cabo proyectos y alcanzar metas específicas en un negocio.

La planificación consiste en el diseño, asignación y programación de tareas con el propósito de alcanzar un objetivo específico. Actúa como un mapa que orienta sobre los pasos necesarios para lograr la meta establecida (Westreicher, 2024).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Métodos de investigación

3.1.1. *Enfoque de investigación*

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo, fundamentado en la recopilación de datos que pueden ser cuantificados y analizados numéricamente (Sabino, 1992). Según Behar (2008), este tipo de investigación se centra en la recolección de información que es susceptible de ser contada, medida o pesada, proporcionando resultados en forma de números. De acuerdo con esta premisa, se buscó cuantificar la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales.

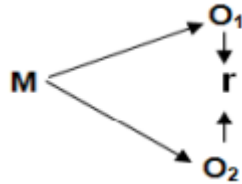
Este enfoque se alinea con la máxima de Galileo Galilei, quien afirmaba la importancia de medir todo lo que pueda medirse y hacer medible aquello que no lo sea (Behar, 2008, p. 38).

3.1.2. *Diseño de la investigación*

El estudio empleó un diseño no experimental – correlacional, ya que no se manipularon intencionalmente las variables para su observación. Según Hernández et al. (2014), en este tipo de estudios se observan fenómenos en su contexto natural sin intervención del investigador. Las variables y sus efectos ya ocurrieron, por lo que no es posible controlarlas ni influir en ellas.

Asimismo, es correlacional ya que el objetivo es analizar la relación o grado de asociación entre las variables, sin intervenir ni generar situaciones nuevas.

Diseño correlacional:



Donde:

Donde:

M = Muestra

O = Observación de la V1

O = Observación de la V2

R = Correlación entre variables

3.1.3. Método de investigación

El estudio emplea el método hipotético – hipotético. Este método, introducido por Karl Popper a través de su método de falsación, se basa en la creación de una ley universal y en la definición de condiciones iniciales significativas, las cuales forman la base para el desarrollo de teorías. Dicho método permitió estructurar la investigación de manera lógica, formular y probar hipótesis específicas, y obtener resultados objetivos y verificables sobre la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales (A. Hernández, 2008; Pérez & Cruz, 2014).

3.1.4. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básico, ya que se caracterizó por desarrollarse dentro de un marco teórico y mantenerse en él a lo largo del proceso de investigación (Hernández et al., 2014). Esto implica que su enfoque principal será la



generación y ampliación de conocimientos científicos sin un intento directo de contrastar empíricamente las hipótesis o teorías propuestas. Según Muntané (2010), este tipo de investigación busca profundizar en la comprensión de los conceptos y relaciones teóricas, contribuyendo al avance del conocimiento en el área de estudio, en este caso, la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales.

3.1.5. Nivel de investigación

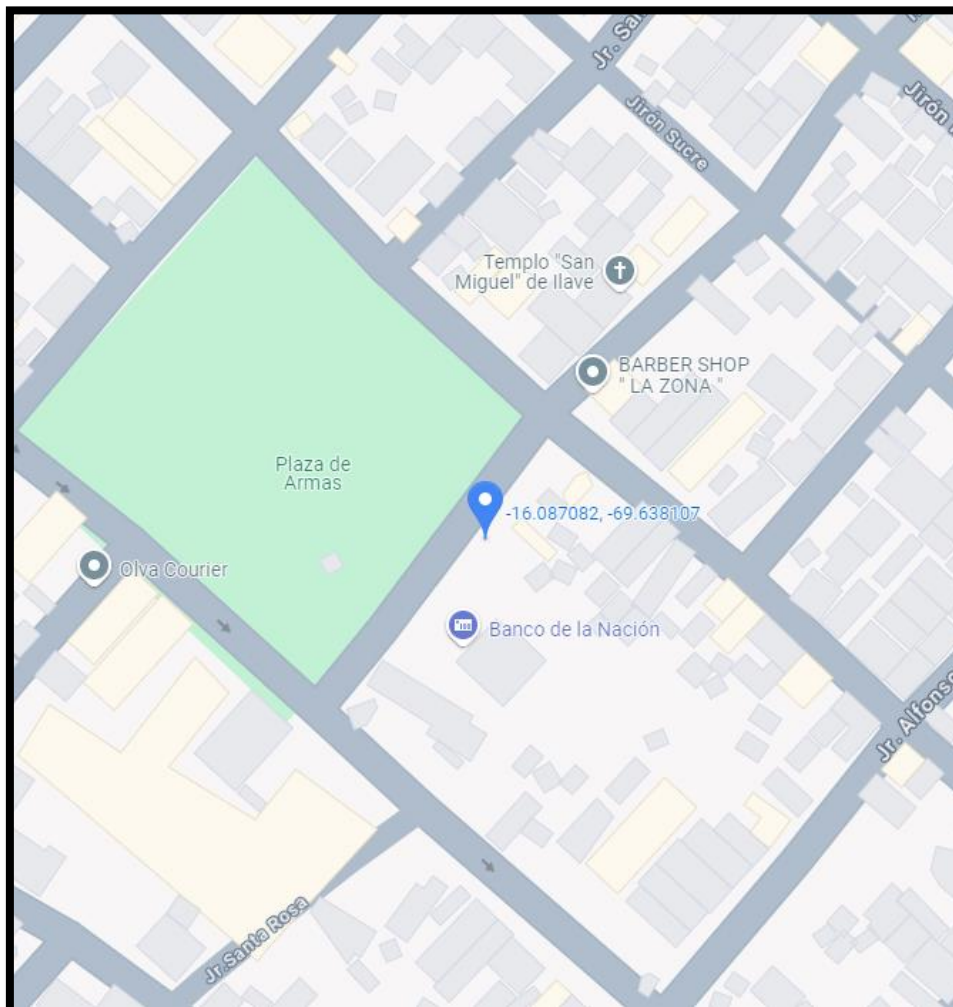
El estudio es de nivel descriptivo, ya que este pertenece al diseño no experimental (Palomino, 2007). Este nivel de estudio tendrá como objetivo principal la recolección de información que permitirá demostrar las relaciones entre las variables y describir el mundo tal como se presenta en su realidad objetiva (Muntané, 2010). Además, se buscó obtener datos que revelen patrones, tendencias y asociaciones entre los elementos en análisis, sin la intención de modificar o alterar las condiciones preexistentes.

3.2. Ámbito de investigación

El estudio se focalizó en la provincia de El Collao, situada en el Departamento de Puno, bajo la administración del Gobierno Regional de Puno, Perú. Este distrito se ubicaba en las coordenadas 16°06'42"S 69°33'23"O, abarcando una superficie de 157 km² y se encontraba a una altitud de 3836 metros sobre el nivel del mar. En particular, la investigación se centró en la Municipalidad de El Collao llave.

Figura 1

Georreferencia de la Municipalidad de El Collao Ilave



Nota. El mapa muestra una red de calles en un área urbana de la localidad de Pilcuyo.

La Municipalidad de El Collao Ilave, se dará una breve reseña histórica:

Época Precolonial: Investigaciones del Instituto Nacional de Cultura en Ilave han identificado asentamientos humanos desde el periodo lítico (aprox. 5,500 a.C.) en la cuenca alta del río Ilave. La ocupación continuó en las cercanías del lago durante el periodo formativo, siendo más notable la presencia de la cultura Tiahuanaco, de la que se encuentran restos arqueológicos como cistas y estructuras líticas.



Época de la Conquista: En 1563, Ilave ya era un pueblo, con una doctrina dominica y el templo San Miguel. Según el cronista Pedro Cieza de León, este territorio había sido gobernado por los incas y contaba con señores principales, como Cari y Yamalla. Ilave formaba parte de una región con varias comunidades y fue mencionado por su riqueza en ganado y recursos naturales.

Época Colonial: Los primeros en poblar Ilave fueron los frailes dominicos, quienes construyeron 18 iglesias, incluyendo la de Ilave. Originalmente dependía de Chucuito y luego del virreinato de Buenos Aires hasta 1796, cuando pasó a formar parte del virreinato del Perú. A fines del siglo XVIII, la región se dividió en partidos, con Ilave como parte de una nueva organización territorial.

Época Republicana: Durante la República, Ilave comenzó a urbanizarse. En 1854, fue creado como distrito y en 1905 fue elevado a Villa. En 1950, bajo la gestión del Dr. Enrique Gallegos, Ilave fue reconocida como ciudad. Finalmente, en 1991, la Ley N° 25361 creó la provincia de El Collao, con Ilave como su capital, destacándose por la participación activa de sus habitantes en los gobiernos locales.

Respecto a la misión y visión de la Municipalidad Provincial El Collao:

Tabla 2

Misión y visión de la Municipalidad Provincial El Collao

MISION	MISION
La Provincia de El Collao, centro del pueblo Aymara del desarrollo solidario, con principios de honestidad y justicia para mejorar la calidad de vida que contribuye al progreso de la región Puno y el Perú.	El Collao, Provincia próspera y eje comercial de la Región; respetuosa de su cultura, en el marco de una política concertadora y transparente, con pleno respeto al estado de Derecho vigente, consiente de la conservación y protección de sus recursos naturales; ha desarrollado cadenas productivas agropecuarias, industriales y comerciales, que contribuyen al desarrollo socioeconómico, elevando la calidad de vida de la población, mediante el acceso a servicios básicos, atención eficiente en salud y una educación de calidad , basada en la práctica de valores, que forma lideres capaces de dinamizar el desarrollo de nuestra Provincia.

Nota. La información fue extraída del portal web de dicha municipalidad (Municollao, 2024).

Figura 2

Municipalidad Provincial El Collao



Nota. La imagen muestra el logo de dicho municipio.



3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población del estudio estuvo conformada por los funcionarios de la Municipalidad de El Collao llave. Estos funcionarios brindaron una visión integral y representativa sobre cómo la cultura organizacional influyó en el cumplimiento de las metas presupuestales dentro de la entidad.

3.3.2. Muestra

La muestra del estudio se seleccionó utilizando un muestreo por conveniencia – no probabilístico, esto para asegurar la representación de la población de estudio. Es importan mencionar que para una mayor precisión se empleó criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- Personal que desempeñe funciones directamente vinculadas a la planificación, ejecución, y control del presupuesto.
- Empleados con al menos 4 meses de antigüedad en la Municipalidad de El Collao llave del periodo 2023 para asegurar familiaridad con los procesos presupuestarios y la cultura organizacional.

Criterios de exclusión:

- Personal cuyas funciones no estén directamente relacionadas con la gestión del presupuesto o la toma de decisiones financieras.
- Empleados con menos de 4 meses de antigüedad en la municipalidad, debido a la falta de experiencia suficiente en los procesos presupuestarios y la cultura organizacional.

Tabla 3

Muestra: funcionarios de la Municipalidad de El Collao llave.

Provincia	Oficinas	Funcionarios
El Collao	Oficina de administración Oficina de planificación y desarrollo	39

Nota. La tabla presenta la cantidad de funcionarios asignados a las oficinas y áreas encargadas de asuntos presupuestales en la Municipalidad de El Collao llave.

En efecto, la muestra está conformado por 39 funcionarios de la Municipalidad de El Collao llave.

3.3.3. Muestreo

El muestreo utilizado es el aleatorio simple – probabilístico. Este método aseguro que cada individuo de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado, lo que minimizo el sesgo de selección y garantizo que la muestra sea representativa de la población objetivo (Otzen & Manterola, 2017)

3.4. Técnicas e instrumentos de recogida de información

3.4.1. Técnica

Se utilizo la encuesta, que consistió en formular preguntas de manera sistemática a un grupo de personas para obtener sus opiniones sobre el tema de investigación.



3.4.2. Instrumentos

Se empleo el cuestionario, este instrumento se utilizó para recopilar información fundamental sobre los participantes del estudio.

Es importante mencionar que, se contó con 2 instrumentos de recolección de datos:

- Cuestionario sobre la cultura organizacional:

Este cuestionario validado (Likert) está adaptado del cuestionario desarrollado por Mamani (2023) y consta de 18 ítems. La adaptación se realizó para asegurar la relevancia y precisión en la Municipalidad de El Collao llave.

- Cuestionario sobre el cumplimiento de metas presupuestales

Este cuestionario (Likert) está diseñado específicamente para evaluar el grado de cumplimiento de las metas presupuestales en la Municipalidad de El Collao llave. Consta de 12 ítems que abordan aspectos clave relacionados con la planificación, ejecución y evaluación presupuestaria.

3.4.3. Fuente

La información se recopiló directamente de los participantes del estudio mediante la aplicación de un cuestionario, utilizando así una fuente primaria (Silvestrine & Vargas, 2008). Este enfoque permitió obtener datos específicos de los individuos seleccionados, siguiendo los criterios establecidos en el proceso de muestreo.

3.5. Recogida de datos

3.5.1. Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para verificar la confiabilidad del cuestionario. Este procedimiento estadístico permitió evaluar la consistencia interna del instrumento, asegurando que las preguntas asociadas a las variables

del estudio fueran congruentes y reflejaran de manera uniforme los conceptos teóricos planteados (Oviedo & Campo, 2005).

Tabla 4

Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach para el instrumento 2

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,802	,730	12

Nota. La tabla refleja una consistencia interna obtenida que supera el valor de 0,70, generada mediante el software SPSS versión 25.

3.5.2. Validez del instrumento

Se utilizó el juicio de expertos para validar el cuestionario, asegurando que las preguntas abordaran correctamente las variables de interés y reflejaran de manera precisa los aspectos clave del acceso a la justicia.

Tabla 5

Validación según expertos

N°	Expertos	Evaluación del cuestionario
1	Efraín Barrantes Sánchez	Excelente
2	Hilario Condori Mamani	Excelente

Nota. La tabla muestra las valoraciones efectuadas por 2 especialistas. Para mayor información, consulte el apéndice 4.



3.5.3. Validación de la contrastación de hipótesis

El análisis de Rho de Spearman fue utilizado para evaluar la relación entre dos variables en el estudio. Además, este método fue particularmente útil para analizar datos que no sigan una distribución normal o en los que la relación entre las variables no sea lineal (Montoya, n.d.). La técnica se aplicó una vez que se hayan recolectado los datos mediante los 2 cuestionarios, y se utilizará para medir la correlación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas presupuestales.

La fórmula del coeficiente Rho de Spearman es la siguiente:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

- ρ es el coeficiente de correlación de Spearman.
- d_i representa la diferencia entre los rangos de las variables para cada observación.
- n es el número de observaciones.

El valor de ρ puede oscilar entre -1 y 1:

- Un valor cercano a **1** indica una correlación positiva perfecta.
- Un valor cercano a **-1** refleja una correlación negativa perfecta.
- Un valor cercano a **0** indica la ausencia de correlación.

La interpretación de los resultados se basó en el grado de asociación encontrado. Para una correlación significativa, se realizarán pruebas adicionales de significancia estadística.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación

En este capítulo se presenta el análisis detallado de los resultados obtenidos a través de la recolección de datos. Los resultados se interpretaron de acuerdo con los objetivos específicos planteados en el estudio, utilizando herramientas estadísticas que permitan evaluar las relaciones entre las variables propuestas. Asimismo, se discutirá la información obtenida en comparación con la literatura revisada, lo que permitirá validar o refutar las hipótesis planteadas, proporcionando una visión clara y fundamentada sobre el fenómeno en estudio.

4.2. Análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Resultados – variable 1

Resultados de la variable 1 (baremo):

Tabla 6

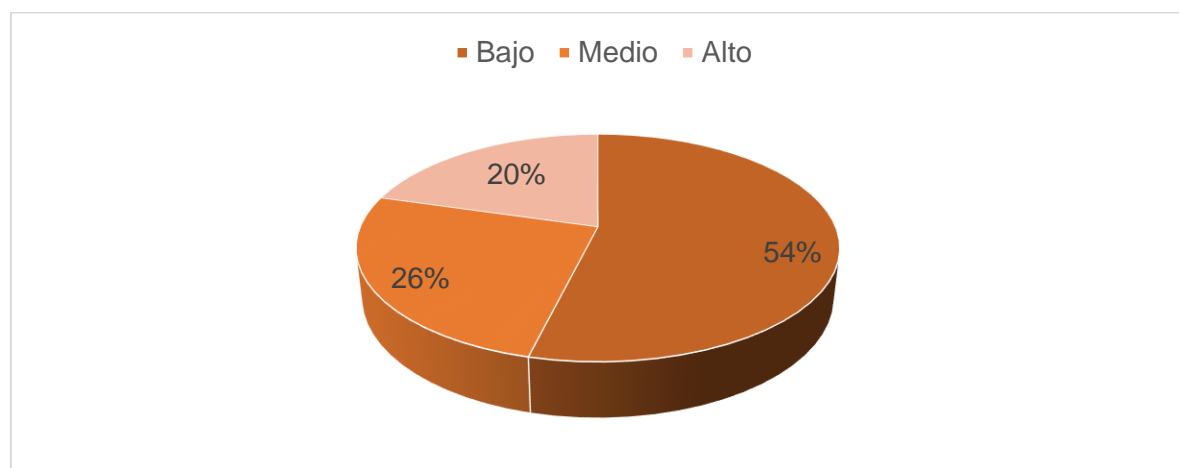
Cultura organizacional (baremo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	53,8	53,8	53,8
Medio	10	25,6	25,6	79,5
Alto	8	20,5	20,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 3

Cultura organizacional (baremo)



Nota. La figura grafica la tabla 6.



Interpretación:

La tabla muestra los resultados sobre la cultura organizacional en la Municipalidad de El Collao llave. Es importante mencionar que se aplicó un baremo para la variable 1 en donde: bajo 18-36, medio 37-54 y 55-72. En donde se observó los siguientes resultados: un 53.8% de los encuestados percibe la cultura organizacional como baja, mientras que un 25.6% la califica como media. Finalmente, un 20.5% considera que la cultura organizacional es alta. Esto refleja que más de la mitad de los funcionarios evalúan la cultura organizacional de la municipalidad de manera negativa, con una proporción menor que la percibe de manera positiva.

Resultados de frecuencias de la variable 1 por dimensiones:

Tabla 7

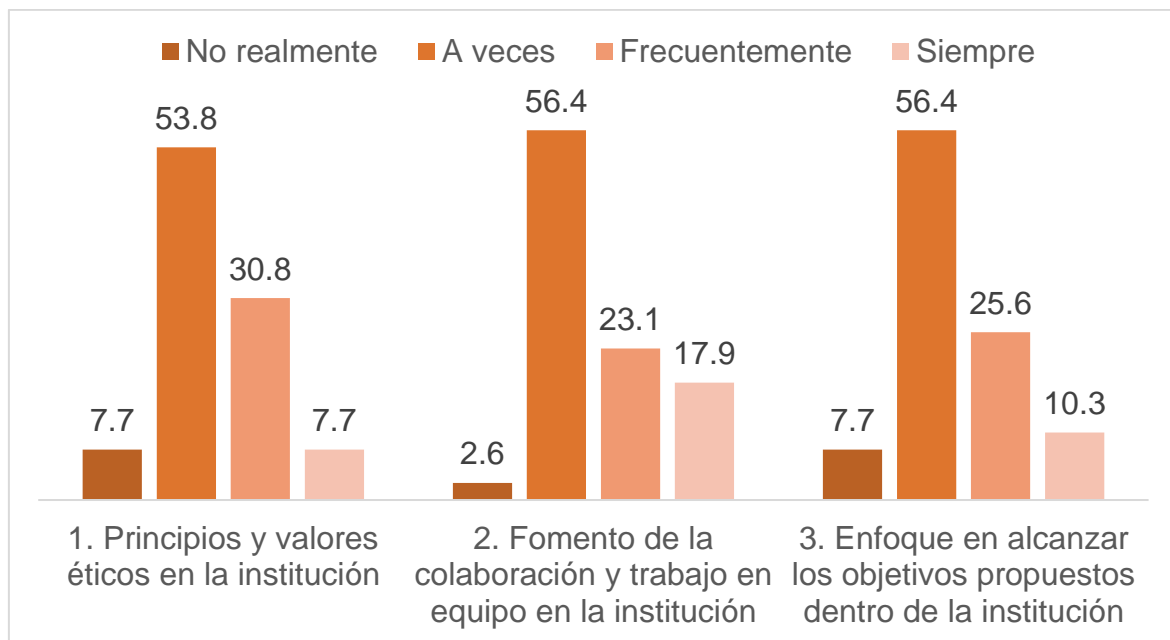
Dimensión 1: valores

Ítems	Valores									
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Principios y valores éticos en la institución	3	7,7	21	53,8	12	30,8	3	7,7	39	100,0
2. Fomento de la colaboración y trabajo en equipo en la institución	1	2,6	22	56,4	9	23,1	7	17,9	39	100,0
3. Enfoque en alcanzar los objetivos propuestos dentro de la institución	3	7,7	22	56,4	10	25,6	4	10,3	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 4

Dimensión 1: valores



Nota. La figura grafica la tabla 7.



Interpretación:

La Tabla 8 presenta los resultados sobre la dimensión "valores" en la Municipalidad de El Collao llave, basados en las respuestas de los funcionarios públicos.

En cuanto a los principios y valores éticos dentro de la institución, el 53.8% de los encuestados manifestó que "a veces" se practican estos principios, lo que sugiere que, aunque están presentes en la organización, no son consistentemente aplicados de manera continua.

Respecto al fomento de la colaboración y el trabajo en equipo, el 56.4% de los encuestados indicó que "a veces" se fomenta el trabajo en equipo, lo que refleja una percepción generalizada de que esta práctica no siempre es sostenida ni uniforme dentro de la institución.

En relación con el enfoque en alcanzar los objetivos propuestos, el 56.4% de los funcionarios también mencionó que "a veces" se sigue este enfoque, lo que sugiere que, aunque hay un esfuerzo por alcanzar los objetivos institucionales, este no es constante.

En efecto, más de la mitad de los encuestados considera que "a veces" se promueven y aplican valores éticos, la colaboración, y el enfoque en objetivos dentro de la institución, indicando una implementación irregular de estos valores.

Tabla 8

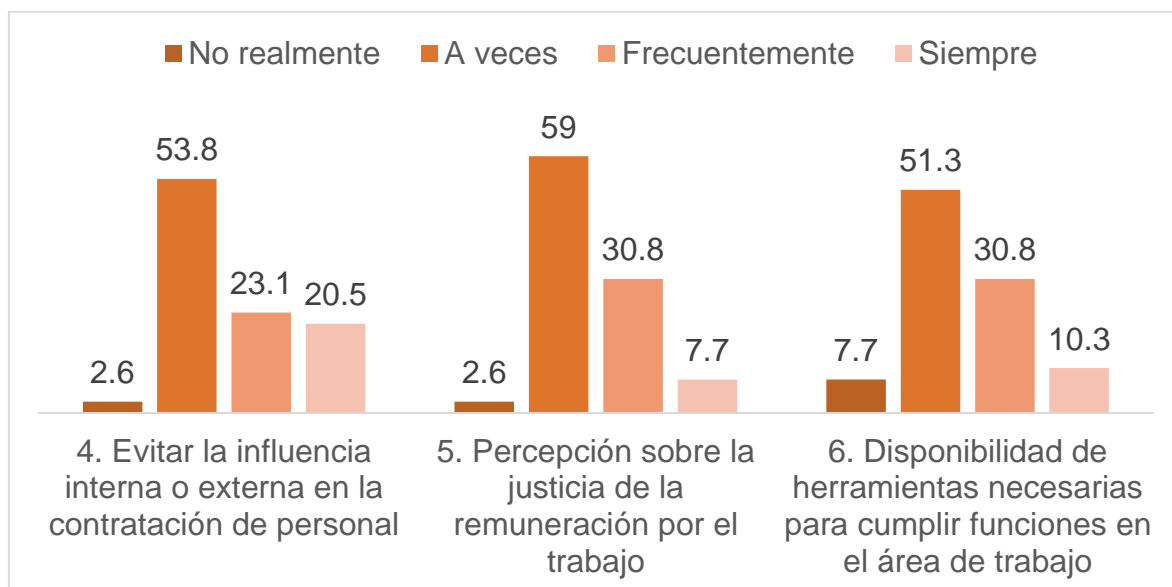
Dimensión 2: creencias

Ítems	Valores									
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Evitar la influencia interna o externa en la contratación de personal	1	2,6	21	53,8	9	23,1	8	20,5	39	100,0
5. Percepción sobre la justicia de la remuneración por el trabajo	1	2,6	23	59,0	12	30,8	3	7,7	39	100,0
6. Disponibilidad de herramientas necesarias para cumplir funciones en el área de trabajo	3	7,7	20	51,3	12	30,8	4	10,3	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 5

Dimensión 2: creencias



Nota. La figura grafica la tabla 8.



Interpretación:

La Tabla 9 muestra los resultados sobre la dimensión de "creencias" en la Municipalidad de El Collao llave, basada en la percepción de los funcionarios públicos.

En relación con la influencia interna o externa en la contratación de personal, el 53.8% de los encuestados señaló que "a veces" se evita dicha influencia, lo que indica que esta práctica no siempre es consistente y puede haber ciertos casos en los que ocurren influencias en los procesos de contratación.

Sobre la percepción de justicia en la remuneración por el trabajo, el 59.0% de los funcionarios indicó que "a veces" consideran justas las remuneraciones que reciben. Esto sugiere que existe cierta insatisfacción o dudas respecto a la equidad salarial en la organización, aunque no es una percepción unánime.

Respecto a la disponibilidad de herramientas necesarias para cumplir con sus funciones, el 51.3% de los encuestados afirmó que "a veces" disponen de los recursos necesarios, lo que revela que, aunque en ocasiones tienen lo que necesitan, hay momentos en los que la disponibilidad de herramientas es insuficiente.

En efecto, más de la mitad de los funcionarios percibe que "a veces" se evita la influencia en la contratación, consideran justa la remuneración y cuentan con las herramientas necesarias, lo que refleja una falta de consistencia en estos aspectos dentro de la organización.

Tabla 9

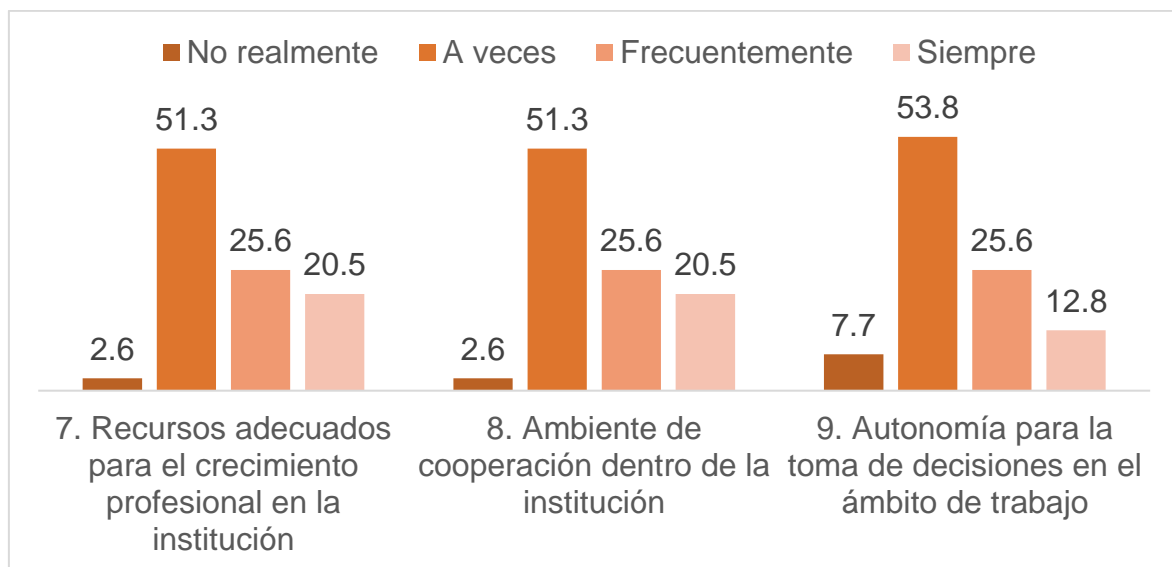
Dimensión 3: clima laboral

Ítems	Valores								TOTAL	
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre			
	f	%	f	%	f	%	%	f	%	
7. Recursos adecuados para el crecimiento profesional en la institución	1	2,6	20	51,3	10	25,6	8	20,5	39	100,0
8. Ambiente de cooperación dentro de la institución	1	2,6	20	51,3	10	25,6	8	20,5	39	100,0
9. Autonomía para la toma de decisiones en el ámbito de trabajo	3	7,7	21	53,8	10	25,6	5	12,8	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 6

Dimensión 3: clima laboral



Nota. La figura grafica la tabla 9.



Interpretación:

La Tabla 10 refleja los resultados sobre la dimensión de "clima laboral" en la Municipalidad de El Collao llave, basados en las respuestas de los funcionarios públicos.

En cuanto a los recursos adecuados para el crecimiento profesional, el 51.3% de los encuestados mencionó que "a veces" cuentan con los recursos necesarios para su desarrollo profesional. Esto indica que, aunque en algunas ocasiones se les proporcionan los recursos adecuados, no es una situación constante.

Respecto al ambiente de cooperación dentro de la institución, el 51.3% de los funcionarios indicó que "a veces" existe cooperación, lo que sugiere que, si bien hay momentos de colaboración, esta no es sostenida de manera continua en el entorno laboral.

En cuanto a la autonomía para la toma de decisiones en el ámbito de trabajo, el 53.8% de los encuestados señaló que "a veces" tienen autonomía para tomar decisiones. Esto refleja que, aunque en ciertos casos los funcionarios tienen libertad de acción, no siempre disfrutan de un nivel constante de autonomía en su labor.

En efecto, la mayoría de los funcionarios percibe que "a veces" disponen de recursos para su crecimiento profesional, experimentan un ambiente de cooperación y tienen autonomía en la toma de decisiones, lo que sugiere que el clima laboral presenta fluctuaciones y no es del todo consistente.

Tabla 10

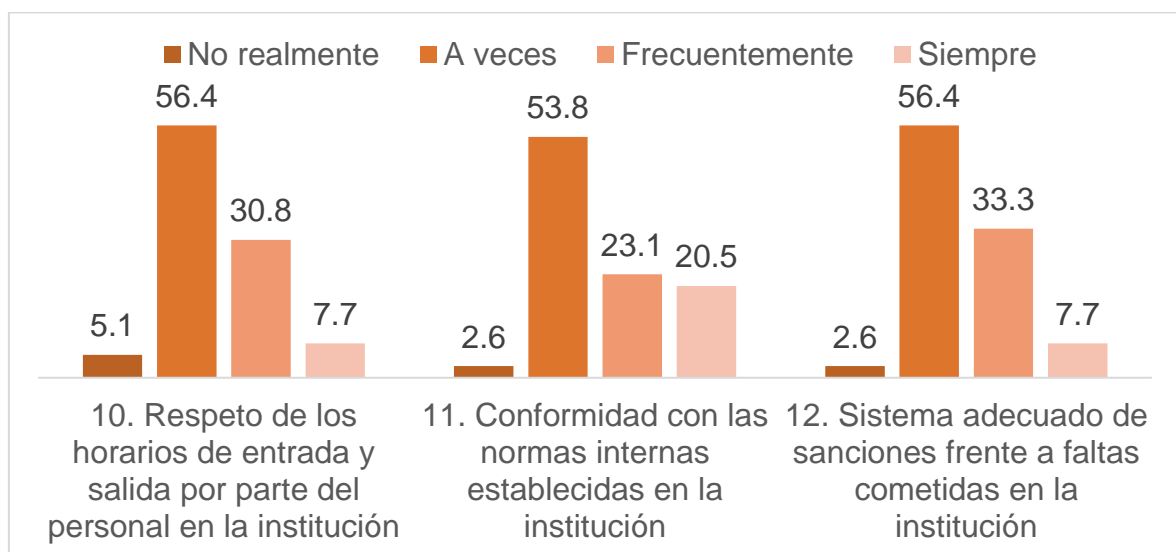
Dimensión 4: normativa laboral

Ítems	Valores								TOTAL	
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre			
	f	%	f	%	f	%	%	f	%	
10. Respeto de los horarios de entrada y salida por parte del personal en la institución	2	5,1	22	56,4	12	30,8	3	7,7	39	100,0
11. Conformidad con las normas internas establecidas en la institución	1	2,6	21	53,8	9	23,1	8	20,5	39	100,0
12. Sistema adecuado de sanciones frente a faltas cometidas en la institución	1	2,6	22	56,4	13	33,3	3	7,7	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 7

Dimensión 4: normativa laboral



Nota. La figura grafica la tabla 10.



Interpretación:

La Tabla 11 presenta los resultados relacionados con la dimensión de "normativa laboral" en la Municipalidad de El Collao llave, según las respuestas de los funcionarios públicos.

Respecto al respeto de los horarios de entrada y salida por parte del personal, el 56.4% de los encuestados indicó que "a veces" se respetan estos horarios. Esto sugiere que, aunque hay una tendencia hacia el cumplimiento de los horarios, no es una práctica constante entre todos los funcionarios.

En cuanto a la conformidad con las normas internas establecidas, el 53.8% de los funcionarios mencionó que "a veces" se adhieren a estas normas. Este dato indica que existe cierta conformidad con las regulaciones, pero también sugiere que no todos los empleados se sienten comprometidos con ellas en todo momento.

Finalmente, sobre el sistema adecuado de sanciones frente a faltas cometidas, el 56.4% de los encuestados expresó que "a veces" consideran que el sistema de sanciones es adecuado. Esto implica que, aunque hay una percepción de que las sanciones se aplican cuando es necesario, hay momentos en que esta percepción no se sostiene, lo que podría afectar la cultura de cumplimiento normativo.

En efecto, la mayoría de los funcionarios percibe que "a veces" se respetan los horarios, se cumplen las normas internas y se aplica adecuadamente el sistema de sanciones, lo que refleja una falta de consistencia en la adherencia a las normativas laborales dentro de la institución.

Tabla 11

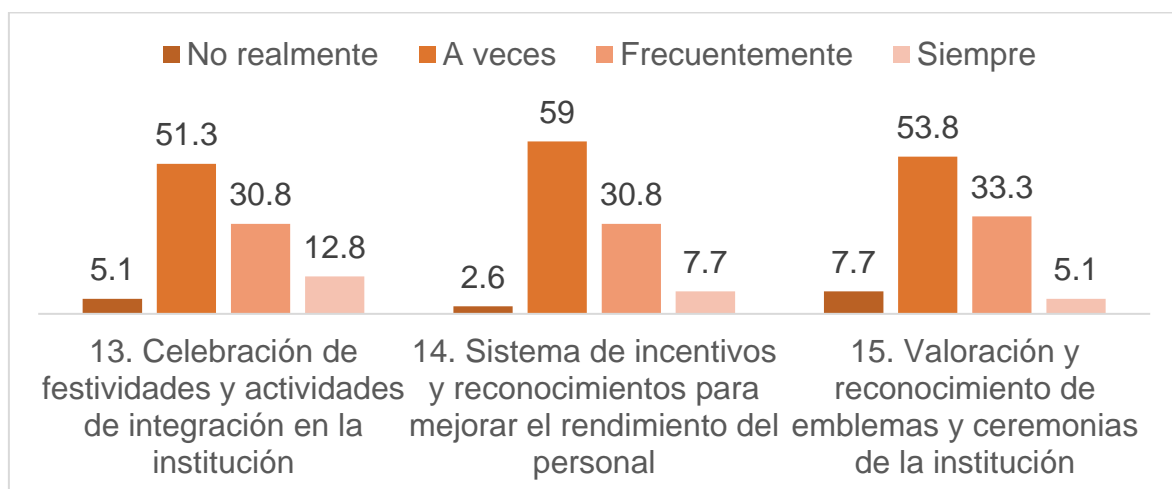
Dimensión 5: régimen de incentivos

Ítems	Valores								TOTAL	
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre			
	f	%	f	%	f	%	%	f	%	
13. Celebración de festividades y actividades de integración en la institución	2	5,1	20	51,3	12	30,8	5	12,8	39	100,0
14. Sistema de incentivos y reconocimientos para mejorar el rendimiento del personal	1	2,6	23	59,0	12	30,8	3	7,7	39	100,0
15. Valoración y reconocimiento de emblemas y ceremonias de la institución	3	7,7	21	53,8	13	33,3	2	5,1	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 8

Dimensión 5: régimen de incentivos



Nota. La figura grafica la tabla 11.



Interpretación:

La Tabla 12 ofrece una visión sobre la dimensión de "régimen de incentivos" en la Municipalidad de El Collao llave, a partir de las respuestas de los funcionarios públicos.

En relación con la celebración de festividades y actividades de integración, el 51.3% de los encuestados indicó que "a veces" se llevan a cabo estas actividades. Esto sugiere que, aunque existen momentos de celebración y camaradería, no son lo suficientemente frecuentes o consistentes para fomentar un ambiente de trabajo cohesionado.

Sobre el sistema de incentivos y reconocimientos para mejorar el rendimiento del personal, el 59.0% de los funcionarios mencionó que "a veces" consideran que este sistema está en funcionamiento. Este dato implica que, si bien hay una percepción positiva sobre la existencia de incentivos, su aplicación y efectividad pueden no ser constantes, lo que podría afectar la motivación del personal.

Finalmente, en cuanto a la valoración y reconocimiento de emblemas y ceremonias de la institución, el 53.8% de los encuestados afirmó que "a veces" se sienten reconocidos a través de estos símbolos y ceremonias. Esto indica que, aunque hay ocasiones en que se valora el esfuerzo y la pertenencia a la institución, esta práctica no es generalizada ni regular.

En efecto, la mayoría de los funcionarios percibe que "a veces" se celebran actividades de integración, se aplican incentivos y se reconocen ceremonias, lo que revela una falta de consistencia en la implementación de un régimen de incentivos efectivo que podría contribuir a un mejor clima laboral y mayor motivación entre el personal.

Tabla 12

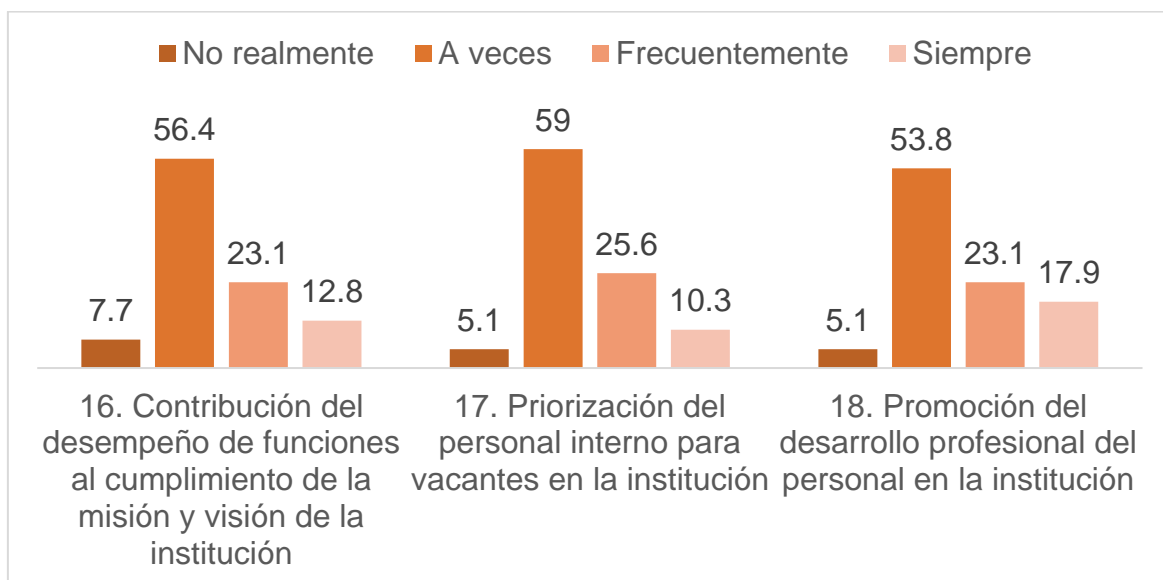
Dimensión 6: filosofía organizacional

Ítems	Valores									
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	%	f	%	
16. Contribución del desempeño de funciones al cumplimiento de la misión y visión de la institución	3	7,7	22	56,4	9	23,1	5	12,8	39	100,0
17. Priorización del personal interno para vacantes en la institución	2	5,1	23	59,0	10	25,6	4	10,3	39	100,0
18. Promoción del desarrollo profesional del personal en la institución	2	5,1	21	53,8	9	23,1	7	17,9	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 9

Dimensión 6: filosofía organizacional



Nota. La figura grafica la tabla 12.



Interpretación:

La Tabla 13 presenta los resultados relacionados con la dimensión de "filosofía organizacional" en la Municipalidad de El Collao llave, basándose en las percepciones de los funcionarios públicos.

En cuanto a la contribución del desempeño de funciones al cumplimiento de la misión y visión de la institución, el 56.4% de los encuestados indicó que "a veces" sienten que su trabajo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales. Esto sugiere que, aunque hay conciencia sobre la importancia del desempeño en relación con la misión y visión, esta conexión no es siempre clara o constante para todos los funcionarios.

Respecto a la priorización del personal interno para vacantes en la institución, el 59.0% de los funcionarios mencionó que "a veces" se les considera para estas oportunidades. Este dato indica una percepción de que la promoción interna es reconocida, aunque no se lleve a cabo de manera sistemática, lo que puede influir en la motivación y lealtad del personal.

Finalmente, en lo que respecta a la promoción del desarrollo profesional del personal en la institución, el 53.8% de los encuestados afirmó que "a veces" se fomenta su desarrollo. Esto sugiere que, aunque existen oportunidades de crecimiento profesional, estas no son suficientes o accesibles para todos los empleados, lo que podría limitar su desarrollo y satisfacción laboral.

En resumen, la mayoría de los funcionarios percibe que "a veces" sus funciones contribuyen a los objetivos de la institución, que son considerados para vacantes internas y que se promueve su desarrollo profesional. Esto revela una falta de consistencia en la filosofía organizacional que podría afectar el compromiso y la efectividad del personal en su labor diaria.

4.2.2. Resultados – variable 2

Resultados de la variable 2 por dimensiones (baremo):

Tabla 13

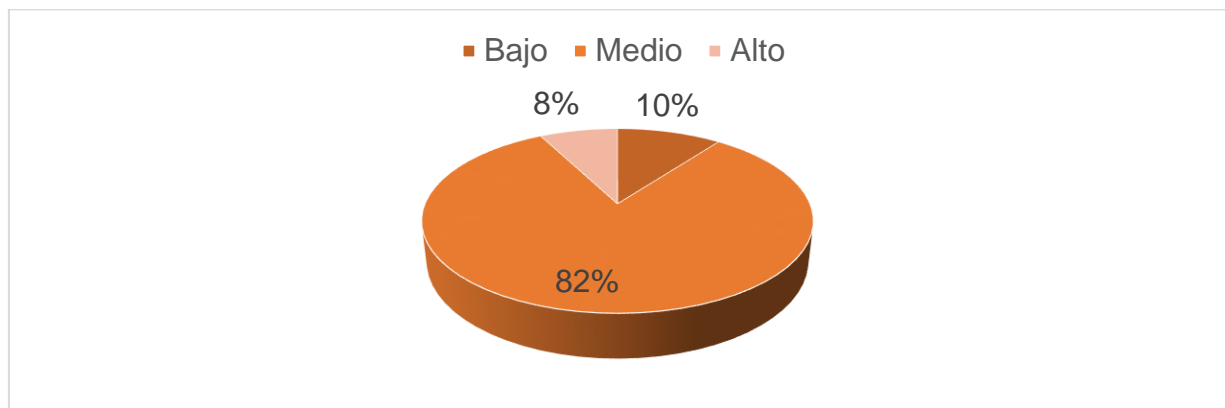
Dimensión 1: planificación presupuestal (baremo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	10,3	10,3	10,3
	Medio	32	82,1	82,1	92,3
	Alto	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 10

Dimensión 1: planificación presupuestal (baremo)



Nota. La figura grafica la tabla 13.

Interpretación:

La tabla muestra los resultados sobre la planificación presupuestal en la Municipalidad de El Collao Ilave. Es importante mencionar que se aplicó un baremo para la dimensión 1 de la variable 2 en donde: bajo 3-7, medio 8-12 y alto 13-16. En donde se observó los siguientes resultados: el 82.1% de los encuestados evalúa la planificación presupuestal como de nivel medio, mientras que el 10.3% la percibe como baja y solo un 7.7% la considera alta. Esto indica que la mayoría de los funcionarios tiene una opinión intermedia sobre la calidad

de la planificación presupuestal, con una proporción pequeña que la valora positivamente.

Tabla 14

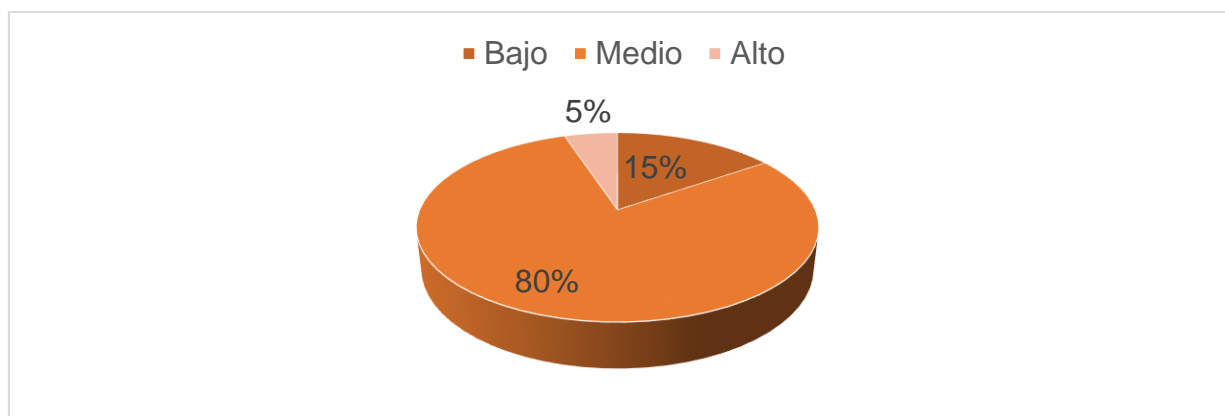
Dimensión 2: uso de recursos (baremo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	15,4	15,4	15,4
	Medio	31	79,5	79,5	94,9
	Alto	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 11

Dimensión 2: uso de recursos (baremo)



Nota. La figura grafica la tabla 14.

Interpretación:

La tabla muestra los resultados sobre el uso de recursos en la Municipalidad de El Collao llave. Es importante mencionar que se aplicó un baremo para la dimensión 2 de la variable 2 en donde: bajo 3-7, medio 8-12 y alto 13-16. En donde se observó los siguientes resultados: el 82.1% de los encuestados evalúa la planificación presupuestal como de nivel medio, mientras que el 10.3% la percibe como baja y solo un 7.7% la considera alta. Esto indica que la mayoría

de los funcionarios tiene una opinión intermedia sobre la calidad de la planificación presupuestal, con una proporción pequeña que la valora positivamente.

Tabla 15

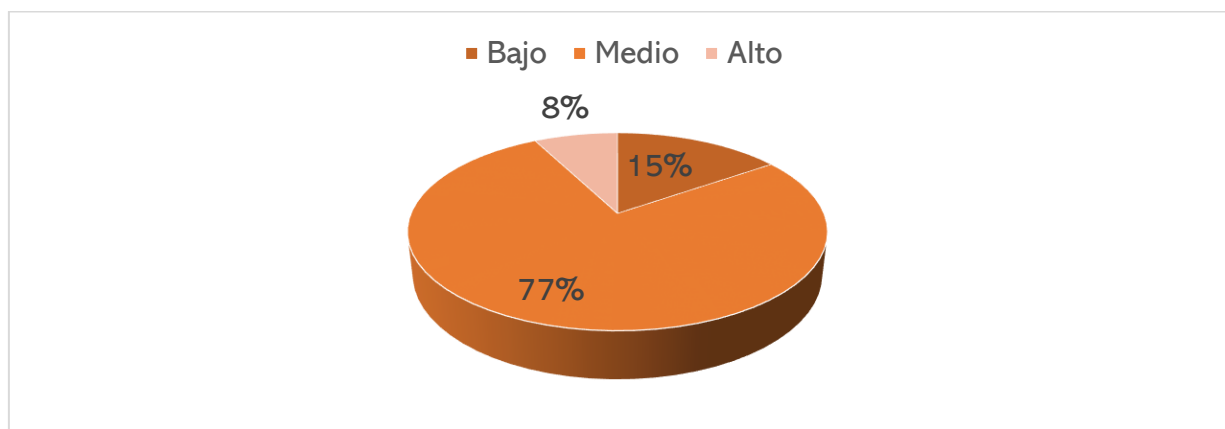
Dimensión 3: evaluación del cumplimiento de metas (baremo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	15,4	15,4
	Medio	30	76,9	92,3
	Alto	3	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 12

Dimensión 3: evaluación del cumplimiento de metas (baremo)



Nota. La figura grafica la tabla 15.

Interpretación:

La tabla muestra los resultados sobre la evaluación del cumplimiento de metas en la Municipalidad de El Collao llave. Es importante mencionar que se aplicó un baremo para la dimensión 3 de la variable 2 en donde: bajo 3-7, medio 8-12 y alto 13-16. En donde se observó los siguientes resultados: el 76.9% de los encuestados considera que esta evaluación es de nivel medio, mientras que el



15.4% la percibe como baja y solo el 7.7% la califica como alta. Estos datos indican que la mayoría de los funcionarios tiene una percepción intermedia sobre el proceso de evaluación del cumplimiento de metas, con un porcentaje pequeño que lo valora como altamente eficiente.

Resultados de frecuencias de la variable 2 por dimensiones:

Tabla 16

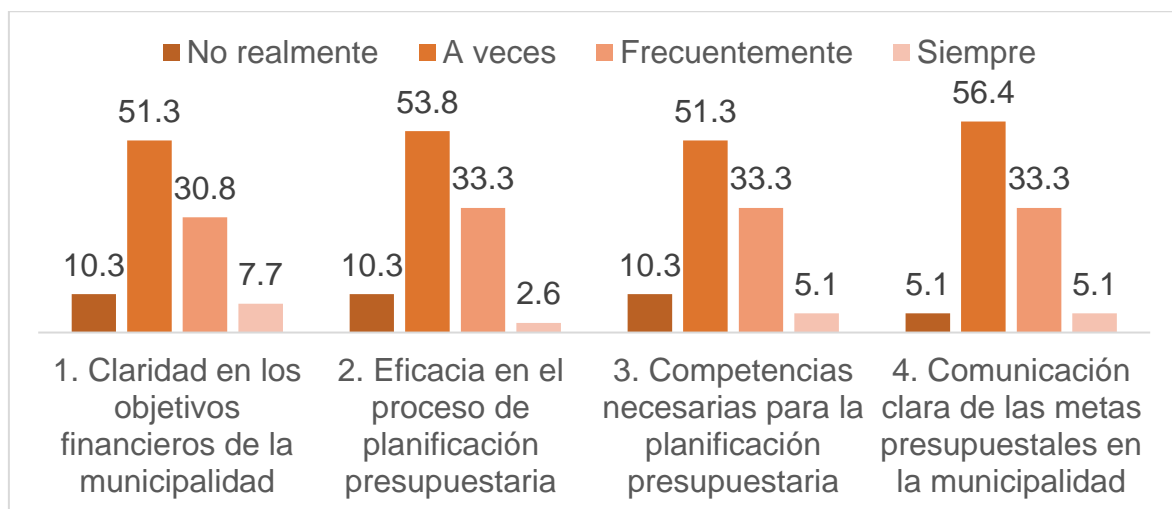
Dimensión 1: planificación presupuestal

Ítems	Valores									
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Claridad en los objetivos financieros de la municipalidad	4	10,3	20	51,3	12	30,8	3	7,7	39	100,0
2. Eficacia en el proceso de planificación presupuestaria	4	10,3	21	53,8	13	33,3	1	2,6	39	100,0
3. Competencias necesarias para la planificación presupuestaria	4	10,3	20	51,3	13	33,3	2	5,1	39	100,0
4. Comunicación clara de las metas presupuestales en la municipalidad	2	5,1	22	56,4	13	33,3	2	5,1	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 13

Dimensión 1: planificación presupuestal



Nota. La figura grafica la tabla 16.



Interpretación:

La Tabla 17 presenta los resultados de la dimensión "planificación presupuestal" en la Municipalidad de El Collao llave, con un enfoque en las percepciones de los funcionarios públicos sobre varios aspectos clave de este proceso.

En relación con la claridad en los objetivos financieros de la municipalidad, el 51.3% de los encuestados indicó que "a veces" se sienten claros respecto a estos objetivos, lo que sugiere que, aunque existe cierta comprensión, puede haber confusiones o falta de información que impida una total claridad.

Respecto a la eficacia en el proceso de planificación presupuestaria, un 53.8% también afirmó que "a veces" consideran que el proceso es efectivo. Esto indica que, si bien hay un reconocimiento de que el proceso puede funcionar, existen áreas de mejora que necesitan atención para garantizar una planificación más eficaz.

En cuanto a las competencias necesarias para la planificación presupuestaria, el 51.3% de los funcionarios mencionó que "a veces" sienten que poseen las habilidades requeridas para llevar a cabo esta tarea. Esto sugiere que puede haber una necesidad de capacitación adicional o desarrollo profesional para mejorar las competencias del personal en esta área crucial.

Finalmente, en relación con la comunicación clara de las metas presupuestales, un 56.4% de los encuestados afirmó que "a veces" se comunican de manera efectiva. Esto señala que, aunque hay un esfuerzo en comunicar estas metas, aún puede haber deficiencias que impiden que todos los funcionarios estén completamente alineados con las expectativas presupuestales.

En resumen, la mayoría de los funcionarios siente que "a veces" hay claridad en los objetivos financieros, eficacia en la planificación, competencias necesarias y

comunicación de metas presupuestales, lo que refleja la existencia de oportunidades para mejorar el proceso de planificación presupuestaria en la municipalidad.

Tabla 17

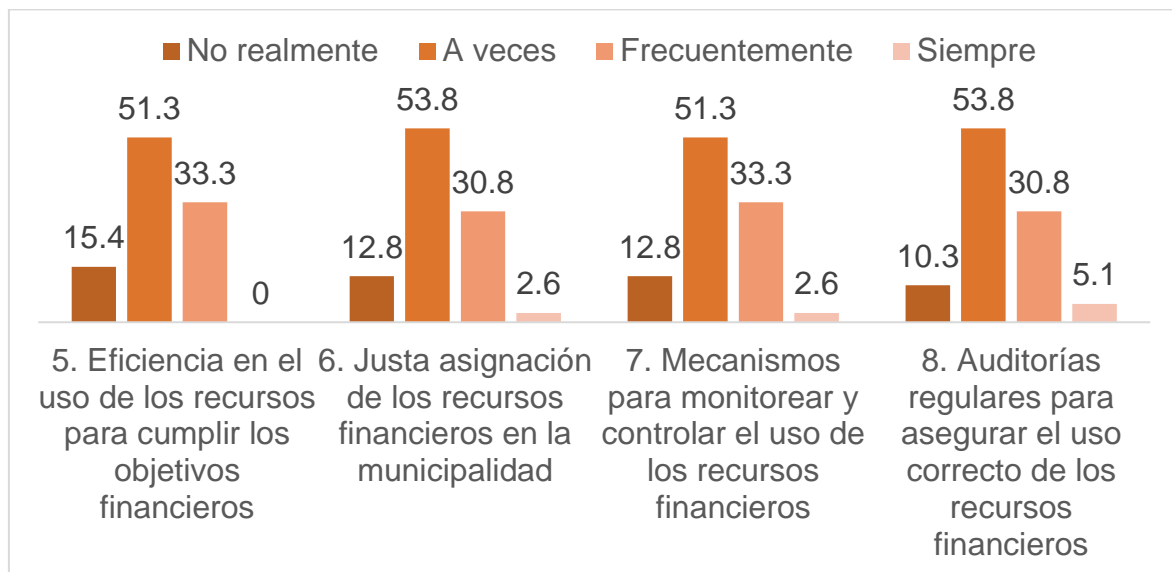
Dimensión 2: eficiencia en la utilización de recursos asignados

Ítems	Valores									
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5. Eficiencia en el uso de los recursos para cumplir los objetivos financieros	6	15,4	20	51,3	13	33,3	0	0,0	39	100,0
6. Justa asignación de los recursos financieros en la municipalidad	5	12,8	21	53,8	12	30,8	1	2,6	39	100,0
7. Mecanismos para monitorear y controlar el uso de los recursos financieros	5	12,8	20	51,3	13	33,3	1	2,6	39	100,0
8. Auditorías regulares para asegurar el uso correcto de los recursos financieros	4	10,3	21	53,8	12	30,8	2	5,1	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 14

Dimensión 2: eficiencia en la utilización de recursos asignados



Nota. La figura grafica la tabla 17.

Interpretación:

La Tabla 18 presenta los resultados de la dimensión "eficiencia en la utilización de recursos asignados" en la Municipalidad de El Collao llave, reflejando la percepción de los funcionarios sobre varios aspectos relacionados con la gestión de recursos financieros.

En cuanto a la eficiencia en el uso de los recursos para cumplir los objetivos financieros, el 51.3% de los encuestados indicó que "a veces" se logra esta eficiencia, mientras que el 33.3% considera que esto ocurre "frecuentemente". Estos resultados sugieren que, aunque hay un reconocimiento de esfuerzos en la utilización eficiente de recursos, también existe una percepción generalizada de que se podrían realizar mejoras en este ámbito.

Respecto a la justa asignación de los recursos financieros en la municipalidad, el 53.8% de los funcionarios afirmó que "a veces" se asignan los recursos de manera justa, lo que indica que, si bien hay una percepción de equidad en la



asignación, podría haber áreas donde esta percepción no se cumple completamente.

En relación con los mecanismos para monitorear y controlar el uso de los recursos financieros, un 51.3% de los encuestados también mencionó que "a veces" se implementan estos mecanismos, mientras que el 33.3% afirmó que esto ocurre "frecuentemente". Esto resalta una necesidad de fortalecer los sistemas de monitoreo para garantizar una gestión adecuada de los recursos.

Finalmente, sobre las auditorías regulares para asegurar el uso correcto de los recursos financieros, el 53.8% de los funcionarios indicó que "a veces" se llevan a cabo estas auditorías, y un 30.8% consideró que se realizan "frecuentemente". Esto sugiere que, aunque existe un marco de auditoría en su lugar, podría ser beneficioso aumentar la frecuencia o la rigurosidad de estas auditorías para mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.

En efecto, los funcionarios muestran una percepción de que la eficiencia en la utilización de recursos y la asignación justa de estos se logran "a veces", lo que indica oportunidades significativas para optimizar la gestión de recursos en la municipalidad.

Tabla 18

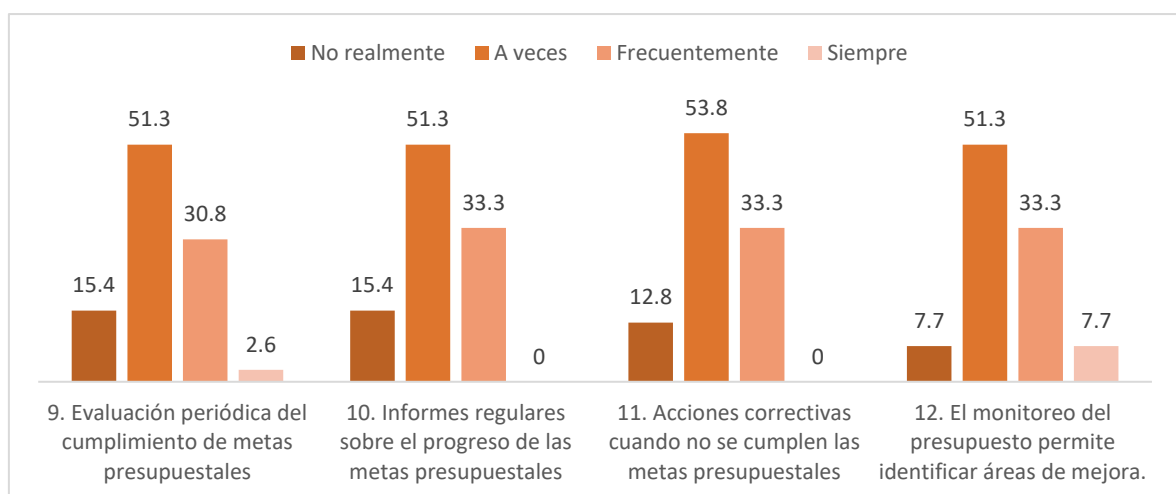
Dimensión 3: evaluación del cumplimiento de metas

Ítems	Valores								TOTAL	
	No realmente		A veces		Frecuentemente		Siempre			
	f	%	f	%	f	%	%	f	%	
9. Evaluación periódica del cumplimiento de metas presupuestales	6	15,4	20	51,3	12	30,8	1	2,6	39	100,0
10. Informes regulares sobre el progreso de las metas presupuestales	6	15,4	20	51,3	13	33,3	0	0,0	39	100,0
11. Acciones correctivas cuando no se cumplen las metas presupuestales	5	12,8	21	53,8	13	33,3	0	0,0	39	100,0
12. El monitoreo del presupuesto permite identificar áreas de mejora.	3	7,7	20	51,3	13	33,3	3	7,7	39	100,0

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento a los funcionarios públicos.

Figura 15

Dimensión 3: evaluación del cumplimiento de metas



Nota. La figura grafica la tabla 18.



Respecto a la contrastación de la segunda variable:

Se lleva a cabo un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos presupuestarios de la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, ubicada en Puno. Las metas serán evaluadas según su clasificación por "funciones", de acuerdo con el Clasificador Funcional Programático, utilizando la información obtenida del portal de transparencia del Ministerio de Economía y Finanzas. Para determinar el cumplimiento de las metas por función en las municipalidades provinciales de la región, se ha empleado el Indicador de Eficacia de Gasto (IEG), estipulado en la Directiva N°006-2012-EF/5001 (2012). Esta normativa facilita la identificación del avance en la ejecución presupuestaria, tanto en ingresos como en gastos, así como el grado de cumplimiento de las metas en relación con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y el Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Para los propósitos de esta investigación, se evaluará únicamente el cumplimiento de las metas basándose en el Presupuesto Institucional Modificado. La fórmula utilizada, conforme a la directiva citada, es la siguiente:

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

Tabla 19

Logro de metas presupuestales por función – Municipalidad Provincial de El Collao (periodo 2023)

Función (Clasificador funcional)	PIM (a)	Ejecución	Indicador de
		(devengado)	Eficacia IEG
		(b)	(PIM) (b) (a)
05: orden público y seguridad	2,024,039	1,924,049	0.95
07: trabajo	1,378,720	1,322,981	0.95
08: comercio	3,801,818	3,476,447	0.91
09: turismo	1,121,176	1,102,869	0.98
10: agropecuaria	1,088,284	1,044,324	0.95
12: energía	20,141	19,814	0.98
15: transporte	3,914,598	3,298,940	0.84
17: ambiente	2,515,745	2,267,894	0.90
18: saneamiento	4,460,998	3,935,441	0.88
19: vivienda y desarrollo urbano	3,348,987	2,936,444	0.87
20: salud	3,002,404	2,763,087	0.92
21: cultura y deporte	3,803,307	3,515,309	0.92
22: educación	4,641,473	780,734	0.16
23: protección social	3,580,687	3,290,569	0.91
24: previsión social	112,693	96,228	0.85
PROMEDIO IEG			0.86

Nota. La tabla muestra el logro de las metas presupuestales por función de la Municipalidad Provincial de El Collao del periodo 2023. La información fue extraída del portal web del MEF (Consulta mensual).

Se ha determinado que el promedio del IEG es de 0.86 en relación con el Presupuesto Institucional Modificado (PIM); lo que indica que, en general, la Municipalidad Provincial de El Collao logró cumplir aproximadamente el 86% de sus metas presupuestarias. Sin embargo, este promedio es arrastrado a la baja por las funciones con menor eficacia, especialmente la educación.

En efecto, la tabla evidencia tanto los logros como las deficiencias en la ejecución presupuestaria de la Municipalidad, subrayando la necesidad de una gestión más efectiva y una revisión de las prioridades en la asignación de recursos. Este resultado obtenido del MEF el cual indica que se ha ejecutado solo el 86% de las metas presupuestales; y el cual se ve reflejado con los resultados de la variable 2 (planificación presupuestal) el cual mostro un 82% con el valor de "MEDIO" en la ejecución presupuestal.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

HG: La cultura organizacional influye de manera significativa el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

- Ha: La cultura organizacional influye de manera significativa el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.
- H0: La cultura organizacional no influye de manera significativa el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

Tabla 20

Correlación de la HG

			Cultura organizacional	Cumplimiento de metas presupuestales
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,847**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Cumplimiento de metas presupuestales	N	39	39
		Coeficiente de correlación	0,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	39	39

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

Nota. La tabla muestra los datos obtenidos mediante la prueba de RHO.

Interpretación:

La Tabla 21 presenta los resultados de la correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas presupuestales en la Municipalidad de El Collao llave. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es de 0,847, lo que indica una correlación positiva y fuerte entre ambas variables. Además, el valor de significancia (Sig. = 0,000) demuestra que esta relación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01. Estos resultados apoyan la hipótesis alternativa (Ha), sugiriendo que la cultura organizacional influye de manera significativa en el cumplimiento de las metas presupuestales.

4.3.2. Hipótesis específicas**4.3.2.1. Hipótesis específica 1**

HE1: La cultura organizacional influye de manera significativa en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.

- Ha: La cultura organizacional influye de manera significativa en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.

- H0: La cultura organizacional no influye de manera significativa en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

Tabla 21

Correlaciones de la HE1

			Cultura organizacional	Planificación presupuestal
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,847**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	39	39
	Planificación presupuestal	Coefficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	39	39

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

Nota. La tabla muestra los datos obtenidos mediante la prueba de RHO.

Interpretación:

La Tabla 22 muestra la correlación de Spearman entre la cultura organizacional y la planificación presupuestal en la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023. El coeficiente de correlación es de 0,847, lo que indica una fuerte relación positiva entre ambas variables. El valor de significancia (Sig. = 0,000) confirma que esta relación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01. Por lo tanto, los resultados respaldan la hipótesis alternativa (Ha), sugiriendo que la cultura organizacional influye de manera significativa en la planificación presupuestal de la municipalidad.

4.3.2.2. Hipótesis específica 2

HE2: La cultura organizacional influye de manera significativa en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

- Ha: La cultura organizacional influye de manera significativa en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

- H0: La cultura organizacional no influye de manera significativa en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.

Tabla 22

Correlaciones de la HE2

			Cultura organizacional	Uso de recursos
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,815**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	39	39
Rho de Spearman	Uso de recursos	Coefficiente de correlación	0,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	39	39

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

Nota. La tabla muestra los datos obtenidos mediante la prueba de RHO.

Interpretación:

La Tabla 23 muestra la correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el uso de recursos en la Municipalidad de El Collao llave, 2023. El coeficiente de correlación es de 0,815, lo que indica una fuerte relación positiva entre ambas variables. El valor de significancia (Sig. = 0,000) demuestra que esta relación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01. Por lo tanto, los resultados apoyan la hipótesis alternativa (Ha), lo que sugiere que la cultura organizacional influye de manera significativa en el uso de recursos en la municipalidad.

4.3.2.3. Hipótesis específica 3

HE3: La cultura organizacional influye de manera significativa en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.

- Ha: La cultura organizacional influye de manera significativa en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.

- H0: La cultura organizacional no influye de manera significativa en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.

Tabla 23*Correlaciones de la HE3*

			Cultura organizacional	Evaluación del cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,846**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Evaluación del cumplimiento de metas	N	39	39
		Coefficiente de correlación	0,846**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.	
	N	39	39	

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

Nota. La tabla muestra los datos obtenidos mediante la prueba de RHO.

Interpretación:

La Tabla 24 presenta los resultados de la correlación de Spearman entre la cultura organizacional y la evaluación del cumplimiento de metas presupuestales en la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023. El coeficiente de correlación de 0,846 indica una relación fuerte y positiva entre ambas variables. Además, el valor de significancia (Sig. = 0,000) confirma que esta relación es estadísticamente significativa al nivel de 0,01. Estos resultados apoyan la hipótesis alternativa (Ha), sugiriendo que la cultura organizacional influye de manera significativa en la evaluación del cumplimiento de metas presupuestales en la municipalidad.



4.4. Discusión de resultados

En este apartado se presentarán los datos obtenidos, comparándolos con investigaciones previas para explorar posibles explicaciones.

Respecto al objetivo específico 1, determinar la influencia de la cultura organizacional en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023. Se observa que se alcanzó el objetivo al determinar la influencia de la cultura organizacional en la planificación presupuestal, utilizando la prueba de Rho de Spearman. Al comparar los resultados de este estudio con investigaciones previas, se observa una fuerte coincidencia con lo planteado por Maslucan (2020), quien encontró una correlación significativa entre la cultura organizacional y la ejecución del presupuesto en la Región Policial de Huánuco, lo cual refuerza la relevancia de la cultura interna para la planificación presupuestal. Asimismo, Mamani (2023), en su análisis de varios municipios, incluyendo El Collao, demostró que aquellos con una cultura organizacional más sólida lograban una mayor eficiencia en la ejecución presupuestal, resultados que se alinean con los hallazgos de la presente investigación, donde se evidencia una correlación positiva significativa entre cultura organizacional y cumplimiento presupuestal. Por otro lado, estudios como el de Hernández (2021), aunque enfocados en la transparencia, subrayan la importancia de una cultura que fomente la estabilidad y eficiencia en la gestión de recursos, lo cual resulta fundamental para una adecuada planificación y ejecución presupuestaria, como se observa en el contexto de la Municipalidad de El Collao llave.

En cuanto al objetivo específico 2, determinar la influencia de la cultura organizacional en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao llave, 2023. Se observa que se alcanzó el objetivo al determinar la influencia de la cultura



organizacional en el uso de los recursos, utilizando la prueba de Rho de Spearman. Este resultado se asemeja con los hallados por Maslucan (2020), quien investigó la relación entre la cultura organizacional y la ejecución presupuestal en la Región Policial de Huánuco, encontró una correlación positiva significativa, destacando la influencia directa de la cultura organizacional en la gestión y asignación eficiente de los recursos públicos. De manera similar, Mamani (2023) analizó cómo la cultura organizacional impacta la ejecución de recursos en distintos municipios, incluyendo El Collao, y concluyó que aquellos con una cultura organizacional más robusta lograron un uso más eficiente de sus recursos, en contraposición a los municipios con una cultura organizacional débil, que presentaron menores niveles de ejecución. Por su parte, Pacheco (2022), en su análisis de la ejecución presupuestaria en el municipio de Cotorra, resaltó cómo una gestión efectiva de los recursos está estrechamente vinculada con la cultura organizacional, especialmente en lo que respecta a la planificación y ejecución adecuada del presupuesto.

Finalmente, se tiene al objetivo específico 3, determinar la influencia de la cultura organizacional en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023. Se observa que se alcanzó el objetivo al determinar la influencia de la cultura organizacional en la evaluación del cumplimiento presupuestal, utilizando la prueba de Rho de Spearman. Este resultado se asemeja con los hallados por Maslucan (2020) investigó la relación entre la cultura organizacional y la ejecución presupuestaria en la Región Policial de Huánuco, encontrando que una cultura organizacional sólida influye de manera significativa en el cumplimiento de metas presupuestarias, lo cual es un antecedente importante para el presente estudio. Asimismo, Mamani (2023)



analizó la correlación entre cultura organizacional y ejecución presupuestaria en varios municipios de Puno, revelando que aquellos con una cultura organizacional más desarrollada presentaron mejores niveles de cumplimiento presupuestal. Pelaez (2022) también evaluó la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de San Antonio de Cañete, destacando cómo las variaciones en la gestión de ingresos y gastos se relacionan con prácticas organizacionales, lo que incide en el cumplimiento de metas presupuestarias.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se logró establecer que la cultura organizacional influye de manera significativa el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023. Este resultado se fundamenta en un coeficiente de 0.847 obtenido a través de la prueba de Rho, junto con un valor p de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual indica que es bastante fuerte y positiva, lo que sugiere que, a medida que se mejora la cultura organizacional, el cumplimiento de las metas presupuestarias también tiende a aumentar. En el caso del municipio, se observó un nivel bajo de cultura organizacional (53,8%), aunque a pesar de esto, se registró un nivel medio de eficiencia en el proceso presupuestal.

SEGUNDA: Se determinó que la cultura organizacional influye de manera significativa en la planificación presupuestal de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023. Este resultado se fundamenta en un coeficiente de 0.847 obtenido a través de la prueba de Rho, junto con un valor p de 0.000 ($p < 0.05$), esto sugiere que tener una cultura organizacional sólida puede ser un factor clave para lograr una planificación presupuestal efectiva en la municipalidad. En este sentido, el municipio presentó un nivel medio de planificación presupuestal.

TERCERA: Se determinó que la cultura organizacional influye de manera significativa en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023. Este resultado se fundamenta en un coeficiente de 0.815 obtenido a través de la prueba de Rho, junto con un valor p



de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual indica que, a medida que se fortalece la cultura organizacional, se observa una mejora en la eficiencia y efectividad en el uso de los recursos. En el caso del municipio, se registró una tendencia media en la utilización de los recursos asignados para el periodo evaluado.

CUARTA: La cultura organizacional influye de manera significativa en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023 Este resultado se fundamenta en un coeficiente de 0.846 obtenido a través de la prueba de Rho, junto con un valor p de 0.000 ($p < 0.05$), lo cual indica que los factores culturales presentes en la organización influyen de manera notable en cómo se evalúa y se alcanzan las metas presupuestarias. En el caso del municipio, se registró una tendencia moderada en la evaluación de estas metas.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al alcalde de la Municipalidad de El Collao llave, a que implemente programas de capacitación y desarrollo profesional que se centren en la cultura organizacional. Estos programas deberían incluir talleres sobre liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva, con el fin de mejorar el ambiente laboral y, a su vez, el cumplimiento de las metas presupuestarias.
- SEGUNDA:** Al alcalde de la Municipalidad de El Collao llave, a que desarrolle indicadores de desempeño que permitan medir el impacto de la cultura organizacional en la planificación presupuestal. Estos indicadores facilitarían el seguimiento de los avances y la implementación de mejoras continuas en la gestión pública.
- TERCERA:** Al alcalde de la Municipalidad de El Collao llave, a que se realicen programas de capacitación orientados a la gestión eficiente de recursos. Estos programas deberían capacitar a los funcionarios en técnicas de administración, planificación y control, con el fin de maximizar el aprovechamiento de los recursos disponibles.
- CUARTA:** A los funcionarios de la Municipalidad de El Collao llave, a que mejoren las técnicas de técnicas de evaluación y monitoreo presupuestal. Este no solo aumentará la competencia del personal, sino que también facilitará una evaluación más precisa del cumplimiento de las metas presupuestarias.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, S. (1978). *El constructivismo estructuralista: La teoría de las clases sociales de Pierre Bourdieu*. 145–172.
<https://holossanchezbodas.com/wp-content/uploads/2020/08/U3-Clases-sociales-según-Pierre-Bourdieu.pdf>
- Azkue, I. (2023). *Planificación*. Enciclopedia Humanidades.
<https://humanidades.com/planificacion/>
- BBVA. (2024). *Qué es un presupuesto y cómo elaborar uno con base en objetivos y metas*. Bbva.Com. <https://www.bbva.com/es/salud-financiera/que-es-un-presupuesto-y-como-elaborar-uno-en-base-a-objetivos-y-metas/>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Capdevielle, J. (2011). El Concepto de Habitus: “ Con Bourdieu y Contra Bourdieu.” *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 10, 31–45.
https://institucional.us.es/revistas/anduli/10/art_3.pdf
- ComexPerú. (2023). *138 municipalidad no han ejecutado su presupuesto destinado a proyectos en los cuatro primeros meses del año*. Comexperu.Org.Pe. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/138-municipalidades-no-han-ejecutado-su-presupuesto-destinado-a-proyectos-en-los-cuatro-primeros-meses-del-ano>
- Cubas, R. (2022). Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021 [Universidad Señor de Sip]. In *Repositorio USS*.
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9427/Cubas Jiméñez Rosa Irene.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9427/Cubas%20Jiménez%20Rosa%20Irene.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Denison, D., & Mishra, A. (1995). Toward a theory of organisational culture and effectiveness. *Organisation Science*, 6(2), 204–223.

Díaz, E. (2023). *Ejecución presupuestal y gasto público en la Municipalidad Distrital de Independencia, 2022* [Universidad Peruana de Ciencias e Informatica].

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1654/T037_46331464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Directiva N°006-2012-EF/5001. (2012). *Directiva para la Evaluación Semestral y Anual de los Presupuestos Institucionales de los Gobiernos Locales*.

Ministerio de Economía y Finanzas.
https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/barraud_torres_-_eficiencia_gastoar.pdf

Escuela de Organización Industrial. (2012). *La cultura Organizacional*. Eoi.Es.
<https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>

EUROINNOVA. (2024). *Que es la filosofía organizacional*. Euroinnova.Com.
<https://www.euroinnova.com/blog/que-es-la-filosofia-organizacional>

Garcés, S., Bautista, B., & Díaz, J. (2019). *De un principio de ejecución presupuestal a un principio de eficacia en el manejo del Patrimonio Público* [Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/41889/TesisDefinitiva.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Gomez, D. (2023). *Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos*. Blog.Hubspot.Es. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral#:~:text=de tu empresa %3E%3E-,Qué es el clima>



laboral, trabajadores o afectar su desempeño.

González, Z. (2003). Elementos de la cultura corporativa. In *Los ritos y rituales en la cultura corporativa de Wal Mart supercenter*.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4109/zfgr04de10.pdf>

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. (2009). El concepto de incentivo en administración. una revisión de la literatura. *Revista de Economía Institucional*, 11(21), 73–91.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v11n21/v11n21a6.pdf>

Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: su influencia en la economía.

Revista de Ciencias Económicas, 2, 183–195.

<https://doi.org/10.15517/rce.v26i2.7142>

Hernandez, E. (2021). *Presupuesto abierto en el Gobierno Local. Calidad de la Transparencia en las Finanzas de los Ayuntamientos de la Región de Murcia*

[Universidad de Murcia].

<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/105825/1/Encarnación>

Hernández Rodríguez Tesis Doctoral.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Babtista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw - Hill.

INEI. (2023). *Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las instituciones*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5506396/4906609-peru-percepcion-ciudadana-sobre-gobernabilidad-democracia-y-confianza-en-las-instituciones-abril-setiembre-2023.pdf>inei.gob.pe

Instituto Nacional del Cancer. (n.d.). *Cultura*. Cancer.Gov.



<https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/cultura>

Leyton, D. (2014). Estructura social, sus usos epistemológicos y la construcción del sujeto en la sociología de Bourdieu. *Universum (Talca)*, 29(2).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762014000200012

Licari, S. (2023). *La importancia de la cultura organizacional en 7 puntos*.
<https://blog.hubspot.es/marketing/importancia-cultura-organizacional>

Mamani, T. (2023a). *Relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los municipios provinciales de la Región de Puno, 2021* [Universidad Nacional Del Altiplano].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/22181/Mamani_Castro_Thania_Guisela.pdf?sequence=1&isAllowed=yftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani, T. (2023b). *Relación entre la cultura organizacional y el proceso de ejecución presupuestal de los municipios provinciales de la Región de Puno, 2021* [Universidad Nacional del Altiplano].
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/22181/Mamani_Castro_Thania_Guisela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maslucan, I. (2020). *Cultura organizacional y la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco en el Periodo 2018* [Universidad de Huanuco].
<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2722/MaslucanLopez%2CIdelso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maxis. (n.d.). *Cultura Organizacional: ¿Ayuda O Daña a Su Empresa?*



<https://maxis-gbn.com/Maxis-GBN/files/2a/2a547804-2285-4193-9d1f-7ce3ec21ecdd.pdf>

MEF. (n.d.). *Seguimiento en el Presupuesto por Resultados*. Mef.Gob.Pe.

https://www.mef.gob.pe/en/?id=3354&option=com_content&language=en-GB&Itemid=101531&lang=en-GB&view=article

MEF. (2023). *Informe Global de la Gestión presupuestaria correspondiente Al*

Año *Fiscal* *2022*.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/presu_sect/Informe_Global_Gestion_Presupuestaria_2022.pdf

Montoya, R. (n.d.). *Estudio descriptivo Correlacional*. Es.Scribd.Com.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista- Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>

Municollao. (2024). *Misión y Visión de la Municipalidad Provincial El Collao*.

Municollao.Gob.Pe. <https://www.municollao.gob.pe/vision-y-mision/>

Munive, E. (2022). El Sistema de Integridad pública en el Perú: una propuesta para fortalecer la gobernanza con integridad. *Ius Et Veritas*, 2929(65),

57–69. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202202.004>

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista Andaluza de*

Patología Digestiva, 33(3), 221–227.

Nacional Financiera. (2004). *Fundamentos de negocio Contabilidad > El ABC de los presupuestos*. Nafin.Com.

https://www.nafin.com/portalnf/files/secciones/capacitacion_asistencia/pdf/Fundamentos de negocio/Contabilidad/contabilidad3_1.pdf

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a

Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.



<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios: Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4). <https://doi.org/10.1590/s1135-57272002000200001>

Pacheco, M. (2022). *Análisis de la Ejecución Presupuestaria del Municipio de Cotorra-Córdoba-Colombia durante el periodo 2020-2021* [Universidad de Córdoba].
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/17be88aa-3c0f-47a7-ae4b-cf8b85d1fd1a/content>

Pacheco, M., Quispe, T., & Soto, R. (2021). *Ejecución presupuestal de gastos y su incidencia en el cumplimiento de metas institucionales de la Municipalidad Distrital de San Antonio* [Universidad Nacional del Callao].
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7914/TE-SIS-RODAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paez, D. (1997). Capítulo II Cultura y psicología social. In *Psicología Social, Cultura Y Psicología Social* (Vol. 2).
https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+II_Manual+Psic+Soc_2004.pdf

Palomino, P. (2007). *Investigación educativa*. Editorial Titikaka FCEDUC-UNA-P.

Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Revista Clío América*, 9(17), 17. <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>

Pelaez, Y. (2022). *Ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de San*



Antonio de Cañete durante los periodos 2019 - 2020 [Universidad
Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1356>

Pérez, M., & Cruz, M. (2014). Aplicación de una metodología para desarrollar el razonamiento hipotético deductivo, desde los contenidos estadísticos. *Ccm*, 18(1), 100–107. <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v18n1/ccm12114.pdf>

RAE. (2024a). *cultura*. Dle.Rae.Es. <https://dle.rae.es/cultura>

RAE. (2024b). *planificación*. Dle.Rae.Es. <https://dle.rae.es/planificación>

Ramirez, C. (n.d.). *Los presupuestos: sus objetivos e importancia*. 10. <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/11/ciclo-presupuestario.pdf>

Reinoso, Y., & Pincay, D. (2020). Análisis de la ejecución presupuestaria en el Gobierno local Municipal del Cantón Simón Bolívar. *593 Digital Publisher CEIT*, 2(5), 14–30. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.162>

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación* (Panapo (ed.)). Editorial Panamericana.

Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. https://ia800809.us.archive.org/14/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar_H_Schein_Organizational_culture_and_leadership.pdf

Schloeter, L., & Peciña, D. (2023). *El rol de los fondos municipales para el desarrollo urbano sostenible*. Blogs.Iadb.Org. <https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/el-rol-de-los-fondos-municipales-para-el-desarrollo-urbano-sostenible/>

Scotiabank. (2024). *Un plan que te ayuda a alcanzar tus metas*.



Scotiabankcolpatria.Com.

<https://www.scotiabankcolpatria.com/educacion-financiera/finanzas-personales/los-presupuestos>

Silvestrine, M., & Vargas, J. (2008). *Fuentes de información primarias, secundarias y terciarias.*

<https://ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIA.pdf>

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (n.d.). *Planeación presupuesta.*

<https://repositorio.uptc.edu.co/server/api/core/bitstreams/665b173c-10c8-4451-8571-2feccec936c3/content>

Westreicher, G. (2024). *Planificación: Qué es, tipos y ejemplos.* Economipedia.Com.

<https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). *Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20).

[https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/#:~:text=Según Robbins y Judge \(2009,una organización de las otras.](https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/#:~:text=Según Robbins y Judge (2009,una organización de las otras.)



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD DE EL COLLAO ILAVE, 2023.					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1:	Enfoque:	Técnica:
¿De qué manera influye la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023?	Establecer la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.	La cultura organizacional influye de manera significativa el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023.	Cultura organizacional Dimensiones: - Valores - Creencias - Clima laboral - Normativa laboral - Régimen de incentivos - Filosofía organización	Cuantitativo Método: Hipotético Deductivo Nivel: Descriptivo Tipo: Básico Diseño: No experimental	Encuesta Instrumento: 2 cuestionarios Likert: - 1ro: cuestionario sobre la cultura organizacional. Adaptación del cuestionario realizado por Mamani (2023), el cual cuenta con 18 ítems
Problemas específicas	Objetivos específicas	Hipótesis específicas	Variable 2:		
¿Cómo influye la cultura organizacional en la planificación presupuestal de la	Determinar la influencia de la cultura organizacional en la planificación presupuestal de la	La cultura organizacional influye de manera significativa en la planificación presupuestal de la			



Municipalidad de El Collao llave, 2023?	Municipalidad de El Collao llave, 2023.	Municipalidad de El Collao llave, 2023.	Cumplimiento de metas presupuestales Dimensiones: - Planificación presupuestal - Uso de Recursos - Evaluación del cumplimiento presupuestal	Temporalidad: Transversal Procesamiento de información: SPSS v.26 Contraste de hipótesis: Rho de Spearman Población: funcionarios de la Municipalidad de El Collao llave. Muestra: 39 funcionarios pertenecientes a las oficinas relacionadas a temas presupuestales de Municipalidad de El Collao llave. Muestreo: por conveniencia – No Probabilístico.	- 2do: cuestionario sobre el cumplimiento de metas presupuestales. Este constara de 12 ítems Validación: - Juicio de expertos (instrumento 2) Confiabilidad: - Alfa de Cronbach (instrumento 2)
¿Cómo influye la cultura organizacional en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao llave, 2023?	Determinar la influencia de la cultura organizacional en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.	La cultura organizacional influye de manera significativa en el uso de recursos de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.			
¿Cómo influye la cultura organizacional en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023?	Determinar la influencia de la cultura organizacional en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.	La cultura organizacional influye de manera significativa en la evaluación del cumplimiento presupuestal de la Municipalidad de El Collao llave, 2023.			



ANEXO 2 INSTRUMENTO 1

ENCUESTA SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) funcionario(a), este cuestionario busca recopilar datos para la investigación titulada "Influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad de El Collao Ilave, 2023". Le pedimos responder con sinceridad según su experiencia en la entidad. La información será confidencial. Agradecemos su colaboración.

Instrucciones: Marque con una "X" la opción que refleje su opinión, según las opciones de la tabla.

N°	ÍTEMS	Valores			
		No realmente	A veces	Frecuentemente	Siempre
1.	¿Cree que en su institución se trabaja siguiendo principios y valores éticos?				
2.	¿En su institución se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?				
3.	¿En su institución se enfocan los esfuerzos en alcanzar los objetivos propuestos?				
4.	¿Se evita en su institución la influencia interna o externa en la contratación de personal?				
5.	¿Considera que la remuneración que recibe por su trabajo es justa?				
6.	¿Dispone de las herramientas necesarias en su área de trabajo para cumplir con sus funciones?				
7.	¿Cree que su institución ofrece los recursos adecuados para su crecimiento profesional?				
8.	¿Percibe que hay un ambiente de cooperación dentro de la institución?				
9.	¿En su institución se cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en su ámbito de trabajo?				
10.	¿En su institución se respetan los horarios de entrada y salida por parte de todo el personal?				
11.	¿Está conforme con las normas internas establecidas en su institución?				



12.	¿Existe un sistema adecuado de sanciones frente a faltas cometidas dentro de la institución?				
13.	¿Se celebran en su institución festividades y actividades de integración?				
14.	¿La institución cuenta con un sistema de incentivos y reconocimientos para mejorar el rendimiento del personal?				
15.	¿Los funcionarios valoran y reconocen la importancia de los emblemas y ceremonias de la institución?				
16.	¿El desempeño de sus funciones contribuye a cumplir la misión y visión de la institución?				
17.	¿Se prioriza al personal interno cuando hay vacantes en la institución antes de considerar a candidatos externos?				
18.	¿La institución promueve el desarrollo profesional de su personal?				

Gracias por su participación



ANEXO 3 INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES

Sr(a). funcionario(a): a continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el cumplimiento de metas presupuestales en la Municipalidad de El Collao Ilave.

Por favor, lea cada afirmación y marque la respuesta que mejor refleje su opinión.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	RESPUESTAS			
		No realmente	A veces	Frecuentemente	Siempre
Planificación presupuestal	1. Los objetivos financieros de la municipalidad son claramente definidos.				
	2. El proceso de planificación presupuestaria es eficaz.				
	3. Los responsables de la planificación presupuestaria tienen las competencias necesarias para elaborar un buen presupuesto.				
	4. Las metas presupuestales se comunican claramente a todos los niveles de la municipalidad.				
Uso de recursos	5. La municipalidad utiliza eficientemente los recursos asignados para cumplir con sus objetivos financieros.				
	6. Los recursos financieros se asignan de manera justa y adecuada a las diferentes áreas de la municipalidad.				
	7. Hay mecanismos efectivos para monitorear y controlar el uso de los recursos financieros.				
	8. Se realizan auditorías regulares para asegurar el uso correcto de los recursos financieros.				
Evaluación del cumplimiento presupuestal	9. La evaluación del cumplimiento de las metas presupuestales se realiza de manera periódica.				
	10. Existen informes regulares que detallan el progreso en el cumplimiento de las metas presupuestales.				
	11. Se toman acciones correctivas oportunas cuando no se cumplen las metas presupuestales.				
	12. El monitoreo del presupuesto permite identificar áreas de mejora.				

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN



ANEXO 4 MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
2	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
3	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
4	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre
5	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
6	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
7	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
8	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...
9	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
10	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
12	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...
13	A veces	Frecuente...	A veces	Frecuente...	A veces	Frecuente...
14	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
15	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
16	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
17	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
18	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
19	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
20	Norealmente	A veces	Norealmente	A veces	A veces	Norealmente
21	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...
22	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
23	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...
24	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
25	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
26	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
27	A veces	A veces	A veces	Frecuente...	A veces	A veces
28	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
29	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
30	Frecuente...	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
31	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
32	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
33	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
34	Norealmente	A veces	Norealmente	A veces	A veces	Norealmente
35	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
36	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
37	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
38	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
39	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces



	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	A veces	A veces
2	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
3	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
4	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...
5	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
6	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
7	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
8	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...
9	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
10	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
12	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Frecuente...
13	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...	Frecuente...
14	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
15	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
16	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
17	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
18	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
19	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
20	A veces	A veces	Norealmente	A veces	A veces	A veces
21	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...
22	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
23	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...
24	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
25	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
26	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
27	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...	A veces
28	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
29	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
30	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
31	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
32	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
33	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
34	A veces	A veces	Norealmente	Norealmente	A veces	A veces
35	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
36	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
37	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
38	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
39	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces



	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
2	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
3	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
4	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre
5	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
6	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
7	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
8	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre
9	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
10	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
12	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Siempre
13	Frecuente...	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuente...
14	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
15	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
16	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
17	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
18	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
19	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
20	A veces	A veces	Norealmente	Norealmente	A veces	A veces
21	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre
22	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
23	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
24	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
25	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
26	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
27	Frecuente...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
28	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
29	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
30	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	Frecuente...
31	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
32	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
33	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
34	Norealmente	A veces	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
35	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
36	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
37	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Siempre
38	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
39	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces



	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6
1	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
2	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
3	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
4	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
5	Norealmente	Norealmente	Norealmente	A veces	Norealmente	Norealmente
6	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
7	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
8	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
9	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
10	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Siempre
11	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
12	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
13	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
14	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
15	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
16	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
17	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
18	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
19	A veces	A veces	A veces	A veces	Norealmente	Norealmente
20	Norealmente	Norealmente	Norealmente	A veces	Norealmente	Norealmente
21	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
22	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
23	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
24	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
25	Siempre	Frecuente...	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...
26	A veces	A veces	A veces	A veces	Norealmente	A veces
27	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
28	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
29	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces
30	Frecuente...	A veces	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces
31	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
32	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
33	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
34	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
35	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
36	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
37	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
38	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
39	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces



	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12
1	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
2	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
3	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
4	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
5	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	A veces
6	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
7	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
8	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
9	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
10	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Siempre
11	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
12	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
13	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuente...
14	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
15	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
16	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
17	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
18	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
19	Norealmente	A veces	Norealmente	Norealmente	Norealmente	A veces
20	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
21	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
22	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
23	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
24	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
25	Frecuente...	Siempre	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre
26	A veces	A veces	Norealmente	Norealmente	A veces	A veces
27	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
28	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
29	Frecuente...	Frecuente...	A veces	A veces	A veces	Frecuente...
30	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuente...
31	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
32	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
33	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
34	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente	Norealmente
35	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
36	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...
37	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Frecuente...	Siempre
38	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
39	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces



ANEXO 5 MATRIZ INSTRUMENTAL

Variable 1: cultura organizacional			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Valores	Principios y valores morales	¿Cree que en su institución se trabaja siguiendo principios y valores éticos?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Trabajo en equipo	¿En su institución se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente Siempre
	Cumplimiento de metas	¿En su institución se enfocan los esfuerzos en alcanzar los objetivos propuestos?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
Creencias	Contratación de personal	¿Se evita en su institución la influencia interna o externa en la contratación de personal?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Remuneración Adecuada	¿Considera que la remuneración que recibe por su trabajo es justa?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Herramientas necesarias	¿Dispone de las herramientas necesarias en su área de trabajo para cumplir con sus funciones?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
Clima laboral	Medios y recursos para fortalecer sus conocimientos	¿Cree que su institución ofrece los recursos adecuados para su crecimiento profesional?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre



	Ambiente de cooperación mutua	¿Percibe que hay un ambiente de cooperación dentro de la institución?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Autonomía suficiente	¿En su institución se cuenta con la autonomía necesaria para tomar decisiones en su ámbito de trabajo?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
Normativa laboral	Horarios de entrada y salida	¿En su institución se respetan los horarios de entrada y salida por parte de todo el personal?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Parámetros establecidos en la normativa interna	¿Está conforme con las normas internas establecidas en su institución?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Régimen de sanciones ante las faltas	¿Existe un sistema adecuado de sanciones frente a faltas cometidas dentro de la institución?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
Régimen de incentivos	Se conmemoran días festivos y de confraternidad	¿Se celebran en su institución festividades y actividades de integración?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Incentivos y reconocimientos en la institución	¿La institución cuenta con un sistema de incentivos y reconocimientos para mejorar el rendimiento del personal?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Significado de las ceremonias los distintivos y los emblemas	¿Los funcionarios valoran y reconocen la importancia de los emblemas y ceremonias de la institución?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre



Filosofía organización	Relación de funciones y la misión-visión de la institución	¿El desempeño de sus funciones contribuye a cumplir la misión y visión de la institución?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Puesto vacante	¿Se prioriza al personal interno cuando hay vacantes en la institución antes de considerar a candidatos externos?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
	Desarrollo profesional del personal	¿La institución promueve el desarrollo profesional de su personal?	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
Variable 2: cumplimiento de metas presupuestales			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Planificación presupuestal	Grado de cumplimiento de los objetivos financieros	Los objetivos financieros de la municipalidad son claramente definidos.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		El proceso de planificación presupuestaria es eficaz.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		Los responsables de la planificación presupuestaria tienen las competencias necesarias para elaborar un buen presupuesto.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		Las metas presupuestales se comunican claramente a todos los niveles de la municipalidad.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
Uso de recursos	Eficiencia en la utilización de recursos asignados	La municipalidad utiliza eficientemente los recursos asignados para cumplir con sus objetivos financieros.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente



			d) Siempre
		Los recursos financieros se asignan de manera justa y adecuada a las diferentes áreas de la municipalidad.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		Hay mecanismos efectivos para monitorear y controlar el uso de los recursos financieros.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		Se realizan auditorías regulares para asegurar el uso correcto de los recursos financieros.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
Evaluación del cumplimiento de metas	Frecuencia y calidad del monitoreo presupuestal	La evaluación del cumplimiento de las metas presupuestales se realiza de manera periódica.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		Existen informes regulares que detallan el progreso en el cumplimiento de las metas presupuestales.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		Se toman acciones correctivas oportunas cuando no se cumplen las metas presupuestales.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre
		El monitoreo del presupuesto permite identificar áreas de mejora.	a) No realmente b) A veces c) Frecuentemente d) Siempre



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres: Barrientes Sánchez Efraín
- 2. Cargo e institución donde labora: Docente - UANCV
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario – cumplimiento de metas presupuestales
- 4. Autor del instrumento: Yaneth Tacora Cusacani.....

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
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: []

Lugar y fecha: Juliaca, 02. DE. SEPTIEMBRE DEL 2024.

Firma del experto
DNI N°: 02434967
Cel.: 992363234



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

1. Apellidos y Nombres: CONDORI MAMANI HILARIO
2. Cargo e institución donde labora: V.R. ADMINISTRATIVO UANCV
3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario – cumplimiento de metas presupuestales
4. Autor del instrumento: Yaneth Tacora Cusacani.....

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
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: []

Lugar y fecha: Juliaca, 02 DE SETIEMBRE DEL 2024

.....
 Firma del experto
 DNI N°: 02385723
 Cel.: 950443839



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 02 - 01 - 2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Título o Grado Académico, Asesor, and a section for work denominations and title.



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 PÚBLICA NACIONAL - P15

Firma de Autor



huella digital

02 - 01 - 2025

Fecha