

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE
METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO,**

PERIODOS 2021 – 2022

PRESENTADA POR:

MIRIAM JACKELINE TORRES HUMIRE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



6.92%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 9 AUG 2024, 12:17 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.76% **CHANGED TEXT** 6.15%

Report #22395061

MIRIAM JACKELINE TORRES HUMIRE // CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODOS 2021 – 2022 RESUMEN La investigación titulada: Cultura Organizacional y su Influencia en el Cumplimiento de Metas Presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, Periodos 2021-2022 terminándose principalmente la relación entre la cultura organizacional y el logro de metas presupuestales en la mencionada entidad durante los años 2021 y 2022. Donde los resultados ayudarán a aclarar el panorama, esta investigación es de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental o transversal de la Municipalidad Provincial de Puno. Mediante la recopilación de datos a través de encuestas y análisis detallados, se pudo determinar que, en promedio, el 41% de las evaluaciones indicaron una capacidad "Promedio" para adaptarse a cambios en el entorno, mientras que el 23% reportó una capacidad "Promedio" en la adopción de nuevas prácticas y tecnologías. Sin embargo, la mayoría de los participantes (64%) percibieron deficiencias en la comunicación interna y la claridad en las funciones laborales. Respecto a las metas presupuestales, el 66% indicó que no se registran oportunamente en la contabilidad los logros relacionados, y el 65% percibió que los ingresos no estaban siendo adecuadamente autorizados y supervisados por la Gerencia. A pesar de que el 85% consideró que todos los ingresos se sustentaban

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE
METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO,
PERIODOS 2021 – 2022**

PRESENTADA POR:

MIRIAM JACKELINE TORRES HUMIRE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
Dr. DAVID MOISÉS CALIZAYA ZEVALLOS

PRIMER MIEMBRO

: 
M.Sc. JOSE ELADIO NUÑEZ QUIROGA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mg. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. MARLENÉ CUSI MONTESINOS

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Lineas de Investigacion: Negocios, Administración

Puno, 19 de agosto del 2024

DEDICATORIA

En primer lugar, quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía constante en cada paso de mi vida y ha estado a mi lado en todo momento durante la creación de este proyecto de tesis. Su luz y sabiduría han iluminado mi camino, brindándome fortaleza y dirección.

A mis queridos padres, hermanos e hijo, les dedico un agradecimiento sincero. Su apoyo incondicional a lo largo de mis años de estudio ha sido fundamental para mi crecimiento académico y personal. Siempre han estado ahí, brindándome aliento y sabios consejos que han sido mi faro en la travesía de la educación.

A todos aquellos que, de alguna manera, han contribuido a mi crecimiento y éxito, les extiendo mi más sincero agradecimiento. Este logro no solo es mío, sino también de aquellos que han sido pilares fundamentales en mi vida.

Que esta tesis sea un testimonio de mi gratitud y dedicación hacia aquellos que han sido mi soporte inquebrantable. Con humildad y alegría, comparto este logro con todos ustedes.

Miriam Jackeline, Torres Humire

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Privada San Carlos y a la escuela profesional de Contabilidad y Finanzas por brindarme la oportunidad de cursar cinco años de estudios en este prestigioso establecimiento. Mi reconocimiento se extiende de manera especial a los docentes, cuya dedicación y sabiduría han enriquecido mi formación académica.

Agradezco profundamente a mi asesora, el Dr. M.Sc. Marlene Cusi Montesinos, por su valioso asesoramiento a lo largo de la elaboración de mi proyecto de tesis y la culminación de este trabajo. Su orientación experta ha sido fundamental para el éxito de esta investigación.

Asimismo, quiero expresar mi gratitud a los miembros del jurado por su tiempo, esfuerzo y apoyo constante durante las revisiones de esta investigación. Su guía ha sido esencial para perfeccionar este trabajo y elevar su calidad.

A cada persona que, de una forma u otra, contribuyó a mi crecimiento y éxito académico, les estoy agradecido. Este logro no solo es mío, sino también de aquellos que compartieron su conocimiento, experiencia y amistad a lo largo de este camino educativo.

Miriam Jackeline Torres Humire

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.3. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. ANTECEDENTES	16
1.3.1. INTERNACIONALES	17
1.3.2. NACIONALES	20
1.3.3. LOCALES	22
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	24
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	25
---------------------------	-----------

2.1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL	25
2.1.2. POLÍTICAS ORGANIZACIONALES	27
2.1.3. NORMAS Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES	29
2.1.4. ESTRUCTURA DE PODER Y COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	30
2.1.5. COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL ACTUAL	30
2.1.6. ESTRUCTURA Y REGLAMENTOS INTERNOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL ACTUAL	31
2.1.7. CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTARIAS	32
2.1.8. ESTRUCTURA Y REGLAMENTOS INTERNOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL ACTUAL	36
2.1.9. LA GESTIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS	37
2.1.10. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	37
2.1.11. LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA	38
2.2. MARCO CONCEPTUAL	39
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	42
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	42
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	42
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	43
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	44
3.2.1. POBLACIÓN	44
3.2.2. MUESTRA	44
3.2.3. SELECCIÓN DE MUESTRA	44
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	45
3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	45

3.3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	46
3.3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	46
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	47
3.5. MÉTODO Y DISEÑO ESTADÍSTICO	47
3.6. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	48
3.6.1. APLICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL SOFTWARE SPSS EN INVESTIGACIÓN ESTADÍSTICA	49
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	50
4.1.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1	50
4.2. NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODOS 2021-2022.	52
4.3. METAS PROGRAMADAS POR EL MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODOS 2021-2022	68
4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	80
4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
CONCLUSIONES	83
BIBLIOGRAFÍA	87
ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Población agrupada de funcionarios de la MPP	44
Tabla 02: Operacionalización de variables	47
Tabla 03: Correlación entre la cultura organizacional y las metas presupuestales	51
Tabla 04: Efectividad de las políticas de recursos humanos en la Municipalidad	52
Tabla 05: Efectividad de los protocolos de atención al ciudadano en la Municipalidad	53
Tabla 06: comunicación entre los diferentes departamentos en la Municipalidad	55
Tabla 07: Comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la Municipalidad	56
Tabla 08: Capacidad de la Municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo	57
Tabla 09: Capacidad de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno	59
Tabla 10: Capacidad de la Municipalidad para adoptar nuevas prácticas y tecnologías	60
Tabla 11: Capacidad de los líderes de la Municipalidad para manejar el cambio y la cultura organizacional	61
Tabla 12: capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida	63
Tabla 13: capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos	64
Tabla 14: frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo	65
Tabla 15: Se siente cómodo/a proponiendo nuevas ideas en su área de trabajo	67
Tabla 16: Ejecución presupuestal de gastos a nivel de actividades y proyectos ejercicio año: 2021 - 2022	67
Tabla 17: Ejecución presupuestal de gastos a nivel de actividades y proyectos ejercicio año: 2021 - 2022	70
Tabla 18: En relación con la eficacia organizacional y el cumplimiento de objetivos financieros en una entidad gubernamental, ¿cómo evaluarías la comunicación interna, la claridad en las funciones laborales y el conocimiento de los	

empleados sobre el reglamento interno?	72
Tabla 19: Se registran oportunamente en la contabilidad el Cumplimiento de metas Presupuestales Municipalidad provincial de Puno	73
Tabla 20: Todos los ingresos se sustentan con documentación suficiente y competente	75
Tabla 21: Los ingresos son autorizados y supervisados por la Gerencia	76
Tabla 22: Considera que en la administración pública se adoptan procedimientos presupuestarios en donde se lleven a cabo una serie de propuestas de normas y ampliación de instrumentos de medida y control	77
Tabla 23: Existe un control entre el depósito y lo recaudado	79

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Ubicación de la región de Puno	43
Figura 02: Metas Presupuestales	51
Figura 03: Efectividad de las políticas de recursos humanos en la Municipalidad	52
Figura 04: Efectividad de los protocolos de atención al ciudadano en la Municipalidad	54
Figura 05: Comunicación entre los diferentes departamentos en la Municipalidad	55
Figura 07: Capacidad de la Municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo	58
Figura 08: Capacidad de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno	59
Figura 09: Capacidad de la Municipalidad para adoptar nuevas prácticas y tecnologías	60
Figura 10: Capacidad de los líderes de la Municipalidad para manejar el cambio y la cultura organizacional	62
Figura 11: Capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida	63
Figura 12: capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos	64
Figura 13: frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo	66
Figura 14: Se siente cómodo/a proponiendo nuevas ideas en su área de trabajo	67
Figura 15: Ejecución presupuestal de gastos a nivel de actividades y proyectos 2021 - 2022	69
Figura 16: Cuenta con una estructura orgánica, manuales de funciones, ¿reglamento interno y están actualizadas?	71
Figura 17: En relación con la eficacia organizacional y el cumplimiento de objetivos financieros en una entidad gubernamental, ¿cómo evaluarías la comunicación interna, la claridad en las funciones laborales y el conocimiento de los empleados sobre el reglamento interno?	72
Figura 18: Se registran oportunamente en la contabilidad el Cumplimiento de metas	

Presupuestales Municipalidad provincial de Puno	74
Figura 19: ¿Todos los ingresos se sustentan con documentación suficiente y competente?	75
Figura 20: ¿Todos los ingresos se sustentan con documentación suficiente y competente?	76
Figura 21: Considera que en la administración pública se adoptan procedimientos presupuestarios en donde se lleven a cabo una serie de propuestas de normas y ampliación de instrumentos de medida y control.	78
Figura 22: Existe un control entre el depósito y lo recaudado	79

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	91
Anexo 02: Instrumento de investigación v1	92
Anexo 03: Instrumento de investigación v2	95
Anexo 04: Autorización de ejecución de encuestas en la MPP	96
Anexo 05: Matriz de recojo de información	97
Anexo 06: Ficha de validación de instrumentos N.º 01	98
Anexo 07: Ficha de valoración N.º 01	99
Anexo 08: Ficha de validación de instrumentos N.º 02	100
Anexo 09: Ficha de valoración N.º 02	101
Anexo 10: Panel fotográfico	102

RESUMEN

La investigación titulada: Cultura Organizacional y su Influencia en el Cumplimiento de Metas Presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, Periodos 2021-2022 terminándose principalmente la relación entre la cultura organizacional y el logro de metas presupuestales en la mencionada entidad durante los años 2021 y 2022. Donde los resultados ayudarán a aclarar el panorama, esta investigación es de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental o transversal de la Municipalidad Provincial de Puno. Mediante la recopilación de datos a través de encuestas y análisis detallados, se pudo determinar que, en promedio, el 41% de las evaluaciones indicaron una capacidad "Promedio" para adaptarse a cambios en el entorno, mientras que el 23% reportó una capacidad "Promedio" en la adopción de nuevas prácticas y tecnologías. Sin embargo, la mayoría de los participantes (64%) percibieron deficiencias en la comunicación interna y la claridad en las funciones laborales. Respecto a las metas presupuestales, el 66% indicó que no se registran oportunamente en la contabilidad los logros relacionados, y el 65% percibió que los ingresos no estaban siendo adecuadamente autorizados y supervisados por la Gerencia. A pesar de que el 85% consideró que todos los ingresos se sustentaban con documentación suficiente y competente, sólo el 53% indicó que existía un control efectivo entre el depósito y lo recaudado. Se confirma la hipótesis principal de que existen deficiencias significativas en la gestión organizacional y financiera de la Municipalidad Provincial de Puno. Es fundamental que la Municipalidad continúe supervisando de cerca su ejecución presupuestaria, identificando áreas de mejora y asegurando una utilización eficiente de los recursos para cumplir con las metas presupuestarias establecidas.

Palabras clave: Cultura organizacional, Cumplimiento de metas presupuestales, Eficiencia en el uso de recursos, Gestión de existencias, Legalidad y transparencia.

ABSTRACT

The research entitled: Organizational Culture and its Influence on the Fulfillment of Budgetary Goals of the Provincial Municipality of Puno, Periods 2021-2022, mainly ending the relationship between organizational culture and the achievement of budgetary goals in the aforementioned entity during the years 2021 and 2022. Where the results will help clarify the panorama, this research is descriptive, with a quantitative approach and non-experimental or transversal design of the Provincial Municipality of Puno. By collecting data through surveys and detailed analysis, it was determined that, on average, 41% of the evaluations indicated an "Average" capacity to adapt to changes in the environment, while 23% reported an "Average" capacity in the adoption of new practices and technologies. However, the majority of participants (64%) perceived deficiencies in internal communication and clarity in job functions. Regarding budgetary goals, 66% indicated that the related achievements are not recorded in the accounting records in a timely manner, and 65% perceived that income was not being adequately authorized and supervised by management. Although 85% considered that all income was supported by sufficient and competent documentation, only 53% indicated that there was effective control between deposits and collections. The main hypothesis that there are significant deficiencies in the organizational and financial management of the Provincial Municipality of Puno is confirmed. It is essential that the Municipality continues to closely monitor its budget execution, identifying areas for improvement and ensuring efficient use of resources to meet the established budgetary goals.

Key words: Organizational culture, Compliance with budget goals, Efficiency in the use of resources, Stock management, Legality and transparency.

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la Cultura Organizacional y su Influencia en el Cumplimiento de Metas Presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno durante los periodos 2021-2022 emerge como un valioso aporte destinado a esclarecer la compleja red de factores que inciden en el logro de objetivos financieros en el ámbito municipal. La relevancia de este estudio radica en su enfoque centrado en la relación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas presupuestales, una conexión intrínseca que repercute directamente en el desempeño y la eficiencia de la entidad.

La Municipalidad Provincial de Puno, como entidad gubernamental, se enfrenta a desafíos constantes para administrar sus recursos de manera efectiva y cumplir con las metas presupuestarias establecidas. En este contexto, la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, normas y prácticas compartidas por los miembros de la organización, emerge como un elemento crucial que puede influir significativamente en la toma de decisiones, la gestión de recursos y, por ende, en el alcance de los objetivos financieros.

En este contexto, la presente investigación no solo contribuye al conocimiento teórico sobre la intersección entre cultura organizacional y metas presupuestales, sino que también proporciona información práctica y específica que puede ser utilizada por la Municipalidad Provincial de Puno para optimizar sus procesos internos y alcanzar un desempeño financiero más sólido y sostenible. Así, esta investigación propone alcanzar los siguientes objetivos:

Identificar y analizar el nivel de cultura organizacional entre los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno durante los periodos 2021-2022, con el fin de comprender cómo influye en sus acciones y decisiones en relación con el cumplimiento de metas presupuestales.

Evaluar de manera exhaustiva el grado de cumplimiento de las metas presupuestarias establecidas por la Municipalidad Provincial de Puno durante los periodos 2021-2022, identificando los factores que facilitan o dificultan dicho cumplimiento. Esta investigación

se erige como un instrumento valioso para la toma de decisiones informadas y la mejora continua en la gestión presupuestaria de la entidad, beneficiando tanto a la institución en sí como a la comunidad a la que sirve. Acorde a la investigación lógica y científica, el trabajo se ha estructurado en capítulos.

La investigación se presenta por capítulos: capítulo I, planteamiento del problema, antecedentes y objetivos de la investigación; capítulo II, marco teórico, conceptual e hipótesis de la investigación; capítulo III, metodología de la investigación y finalmente en el capítulo IV, exposición, análisis, discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el escenario de la gestión presupuestaria de la Administración Pública, la Cultura Organizacional juega un rol crucial, influyendo de manera significativa en el cumplimiento de metas presupuestales. Es fundamental examinar cómo la Municipalidad Provincial de Puno, como caso de estudio específico, administra su cultura organizacional y cómo esto repercute en el logro de sus objetivos financieros.

A nivel global, en la Administración Pública se adoptan procedimientos presupuestarios que incluyen propuestas normativas y la aplicación de instrumentos de medición y control. A lo largo del tiempo, diversos países han establecido alianzas para desarrollar políticas y técnicas presupuestarias, algunas con éxito y otras con fracasos. Con el avance de la ciencia y la tecnología, se han mejorado y evolucionado estos procesos, alcanzando una mayor madurez en los ámbitos nacionales e internacionales, cumpliendo metas y objetivos mediante normas y principios que regulan los procedimientos y técnicas en la ejecución del presupuesto público.

En la actualidad, muchos países están adoptando la metodología de presupuesto por resultados. Sin embargo, la implementación de nuevos sistemas de gestión administrativa y procedimientos regulados por normativas puede resultar compleja, ya que no todos los profesionales están familiarizados con ellos. Además, es importante destacar que esta información no solo debería ser conocida por los profesionales, sino también por la población en general.

La cultura organizacional en este contexto se entiende como el proceso mediante el cual los colaboradores se adaptan a nuevos entornos, asimilando nuevos valores, comprendiendo formas novedosas de información y colaborando dentro de un conjunto establecido de normas, costumbres y rituales. En este proceso, las instituciones tienen un papel crucial al motivar a los nuevos miembros para que se integren adecuadamente. Esto no solo implica la motivación para formar parte de la institución, sino también la comprensión de cómo abordar los desafíos inherentes a la gestión, tanto internos como externos.

Por tanto, las instituciones no solo deben presentar las estructuras y funciones organizativas, sino también inculcar una comprensión profunda de los principios fundamentales que guían la toma de decisiones y la resolución de problemas. La correcta interpretación y afrontamiento de los desafíos, tanto a nivel interno como externo, son esenciales para el éxito de la gestión y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este sentido, el estudio de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Puno durante los periodos 2021-2022 adquiere una importancia crucial para entender cómo esta dinámica influye en la gestión presupuestaria y el logro de metas financieras específicas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022?

1.2.3. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022?

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022?

1.3. ANTECEDENTES

Para llevar a cabo el presente proyecto de investigación, se llevó a cabo una exhaustiva

revisión bibliográfica con el fin de recopilar antecedentes relacionados con las variables e indicadores de investigación, teniendo las siguientes:

1.3.1. INTERNACIONALES

Marchetta (2019) en su trabajo de investigación “La influencia de la Cultura Organizacional en la Gestión de Modernización del Gobierno Local: El caso de la Municipalidad de Tigre” presentado en la Maestría en Administración y Políticas Públicas de la Universidad de San Andrés, planteó como objetivo: A partir del análisis de la cultura organizacional que opera en la Subsecretaría de Modernización de Gestión de la Municipalidad de Tigre, se intentará determinar la influencia de la cultura organizacional en la implementación de procesos de modernización. El método indica que la investigación es de enfoque cuantitativo, el tipo es no experimental, el diseño es transversal y el nivel es descriptivo. El resultado indica que el 67% de trabajadores percibe una cultura organizacional regular. Se concluye El camino que me propuso al desarrollar un estudio de caso instrumental fue encontrar respuestas más allá del valor intrínseco de la experiencia, en este sentido analizar la experiencia del Municipio de Tigre no ha sido la finalidad de la tarea investigativa sino un instrumento para contribuir a desarrollar un campo de conocimiento profesional, en este caso, el de la influencia de la cultura organizacional en los procesos de modernización. La fuente de información institucional ha permitido recolectar información sobre el diseño del proceso de modernización en el Municipio, pero fue el discurso de los actores involucrados una fuente de evidencia ineludible para recolectar la información requerida para el trabajo.

Conde (2019) "diagnóstico de la Cultura Organizacional de una Institución Pública. Caso Estudio: la Ilustre Municipalidad de Valdivia." Objetivo: Analizar la cultura organizacional de una institución pública: caso estudio, la Ilustre Municipalidad de Valdivia, a través del diagnóstico, para así hacer recomendaciones de mejoramiento si fuese necesario. Método: El autor utiliza un enfoque de estudio de casos múltiples, analizando tres empresas murcianas de diferentes sectores. La recolección de datos se lleva a cabo mediante entrevistas y encuestas a empleados y directivos de las empresas. Se utiliza un

análisis cualitativo para identificar las dimensiones culturales que favorecen la adaptación. Resultado: Para realizar el diagnóstico de la cultura organizacional de la Ilustre Municipalidad de Valdivia, se obtuvo una muestra de 120 personas que fueron elegidas al azar de un total de 256 funcionarios de planta, que trabajan sólo en el Edificio Consistorial. Se concluye: La realización de un diagnóstico de la cultura organizacional aplicado a los funcionarios que trabajan en un municipio, específicamente a los empleados del Edificio Consistorial de la Ilustre Municipalidad de Valdivia, es un estudio necesario y fundamental que cualquier institución debería realizar, debido a la multidimensionalidad que abarca. La aplicación de las encuestas a los 120 funcionarios elegidos al azar se realizó de forma rápida, gracias a la buena recepción que tuvo ésta entre la población de estudio. Como conclusión general, podemos decir que el estudio servirá a la administración de la municipalidad para conocer la situación actual de sus empleados y para conocer aquellas pequeñas falencias que de una u otra forma pueden generar algún tipo de conflicto a mediano o largo plazo. Asimismo, es importante señalar que este diagnóstico podrá ser usado como modelo en estudios posteriores, gracias a la creación de un instrumento de medición completo, que abarca todas las variables que deben ser medidas al momento de realizar un diagnóstico serio.

Díaz (2019) en su trabajo de investigación Cultura Organizacional Y Desempeño Laboral de los Empleados de Instituciones de Educación Media Superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico. presentado a la facultad de ciencias empresariales escuela académico profesional de contabilidad, planteó como Objetivo: Identificar en qué grado la cultura organizacional es predictor en el nivel de desempeño laboral percibido por los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. El método indica que la investigación es de enfoque cuantitativo, el tipo es no experimental, el diseño es transversal y el nivel es descriptivo. El resultado indica que el 56 % de los trabajadores percibe una cultura organizacional baja. Esta investigación tuvo la finalidad de conocer si el grado de la cultura organizacional es predictor del desempeño laboral en los empleados de instituciones de

educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Con la ayuda de técnicas estadísticas y para la población considerada, se llegó a la conclusión de que el grado de la cultura organizacional percibido por los empleados de dichas instituciones tiene un grado de influencia lineal positiva moderada en el grado de desempeño laboral en los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. Por eso se puede afirmar que, cuanto mejor sea el grado de cultura organizacional, mejor será el desempeño laboral percibido por los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

Rodríguez (2018) sobre "Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social", el objetivo fue proponer mejoras en el clima laboral y la cultura organizacional en beneficio del Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social. Se encontró que la cultura organizacional del ministerio se caracteriza por una orientación hacia resultados, lo cual es de interés para los directivos. Sin embargo, se identificó una deficiencia en la estabilidad laboral percibida por los colaboradores.

Lanas (2018), en su tesis sobre "La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito", buscó determinar el grado de relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Se encontró un fuerte vínculo positivo entre ambos, destacando la importancia de la comunicación y las estrategias de motivación.

Frias (2017) investigó sobre "Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y". El objetivo fue identificar y describir los componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. Se encontró que un clima laboral adecuado, la comunicación efectiva y una cultura organizacional orientada al valor del recurso humano contribuyen al aumento de la satisfacción laboral en la generación Y.

1.3.2. NACIONALES

García (2020) en su trabajo de investigación denominado “Influencia de la cultura organizacional en la innovación de los empleados en el contexto del Covid-19 de las Municipalidades de Lima Sur en el año 2022, señala que tuvo como Objetivo: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la innovación de los empleados en el contexto del Covid-19 de las Municipalidades de Lima Sur en el año 2022. Como resultado, se obtuvo una correlación Spearman (Rho) = 0.6510, que es una asociación moderada. De dicho estudio el autor ha concluido que se puede determinar que la presente investigación contribuye a la literatura actual, ya que se logró comprobar que la cultura organizacional influye en la innovación de los empleados en las municipalidades de Lima Sur. Así mismo, aportará al desarrollo de futuras investigaciones que estudien las variables analizadas en distintos sectores dentro del plano nacional o internacional.

Apaza (2020) en su trabajo de grado “La cultura organizacional y su relación con la eficiencia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, 2019 – 2020” que presentó ante la Escuela de Negocios de la Escuela de Postgrado San Francisco Xavier, señala que tuvo como propósito principal determinar la influencia de la cultura organizacional en la eficiencia y eficacia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, como Objetivos: Determinar la Cultura Organizacional de la Municipalidad de Chuquibamba y su influencia en el desempeño laboral, reflejado en el gasto público según Genérica. Habiendo culminado el estudio, el Resultado indica que el 86 % de trabajadores percibe una cultura organizacional alta. De dicho estudio el autor ha Concluido que se ha determinado que la cultura organizacional influye en eficiencia y eficacia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, dado que el personal que ingresó en el periodo 2019, y que no tenían mayor conocimiento de la cultura corporativa de la Municipalidad, su eficiencia fue negativa (4.73), y este se vio reflejado en una mala Ejecución del Presupuesto por Genérica del Gasto del mismo año en un 34.9 del promedio general.

Urbina (2021) en su trabajo de tesis Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume – 2020 se planteó como Objetivo: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume – 2020. y Diagnosticar la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Túcume - 2020, analizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume- 2020, identificar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume - 2020, y elaborar un plan de cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume - 2020.. El resultado se obtuvo una correlación Spearman (Rho) de 0.6510, indicando una asociación moderada. Esta asociación lleva a la conclusión de que la cultura organizacional ejerce una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Túcume. Este hallazgo se respalda adicionalmente por el coeficiente de Pearson, que muestra un valor de 0.395, con un nivel de significancia del 0,01.

Llacchua (2017) investigó sobre "Cultura Organizacional y Bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, 2015". El objetivo fue determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de dicha universidad. La investigación adoptó un enfoque descriptivo correlacional, utilizando un cuestionario con 26 preguntas cerradas. Se concluyó que existe una correlación directa positiva de grado medio entre ambas variables. Se destacó que el nivel de cultura organizacional de la institución es alto, con prácticas de valores constantes, y se sugirió que la aplicación de capacitaciones sobre temas como lealtad e identificación podría mejorar el clima laboral.

De la Cruz (2018) examinó el "Impacto de la Cultura Organizacional de la empresa de Transportes Sagitario S.A.C de Trujillo". La investigación tuvo un enfoque descriptivo causal y se centró en describir el impacto de los factores de la cultura organizacional en la empresa. Se utilizó una encuesta con preguntas cerradas tipo Likert, aplicada a 13 choferes y 2 colaboradores del área administrativa. Se concluyó que la cultura

organizacional tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los colaboradores. Se identificó que la cultura organizacional de la empresa no es dominante, permitiendo a los colaboradores libertad para desarrollarse y tomar decisiones, y se observó la predominancia de una cultura jerárquica, caracterizada por un estricto control en los procedimientos.

Zelada (2018) abordó el "Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014". La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y aplicativo, utilizando un diseño descriptivo correlacional. Se estudió el nivel de satisfacción laboral de 28 colaboradores del área administrativa del centro de salud, empleando un cuestionario con escala Likert. Se concluyó que el nivel de satisfacción laboral era bajo, atribuido a la falta de capacitaciones periódicas para mejorar las competencias de los colaboradores, la escasez de material y herramientas adecuadas, y una pobre comunicación asertiva con los jefes inmediatos.

1.3.3. LOCALES

Jimenez (2018) en su estudio titulado "Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, 2018 - Chucuito – Puno" presentada a la facultad de trabajo social de la Universidad Nacional del Altiplano, señala que tuvo como Objetivo principal determinar de qué manera la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, habiendo realizado las acciones investigativas para alcanzar este objetivo, El resultado se obtuvo una correlación Spearman (Rho) = 0.6510, que es una asociación moderada se Concluye en lo siguiente: El estilo de liderazgo de los jefes de área influye en la productividad laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Desaguadero, 2018 Chucuito -Puno, se puede apreciar que el 43,8% que representa 14 trabajadores administrativos que laboran en diferentes unidades/áreas, indican que sus jefes inmediatos practican el estilo de liderazgo organizacional autoritario, por lo tanto la productividad laboral que ejercen está ubicado en el grado deficiente, puesto que la toma de decisiones, la dirigencia que

realizan son los jefes de área y la máxima autoridad; sin considerar al equipo de trabajo. Siendo una prueba significativa por el valor de probabilidad de (0.006), es menor al nivel de error de significancia de 0.05, por tanto, la prueba es significativa.

Afaraya (2021) el trabajo de investigación titulado: Ejecución presupuestal de la Municipalidad Provincial de Puno, período 2018-2020, tuvo como objetivo general: Analizar la situación de la ejecución presupuestal, como objetivos específicos: Analizar la situación del compromiso presupuestal, analizar la situación del devengado de gasto y Analizar la situación del gasto girado. El diseño es no experimental, descriptivo simple y longitudinal de 03 periodos 2018 al 2020; respecto al desarrollo de los objetivos planteados se aplicó dos métodos, analítico y descriptivo, empleando técnicas como investigación de observación directa, indicador de porcentaje de ejecución. Como resultado de la investigación se ha demostrado que la ejecución presupuestal fue en: 2018 68.04%, 2019 82.13% y 2020 64.50%, asimismo, en su dimensión compromiso se ejecutó a nivel de actividades: 2018 75.44%, 2019 82.34% y 2020 63.02% y a nivel de proyectos: 2018 58.33%, 2019 81% y 2020 68%; en su dimensión devengado se ejecutó a nivel de actividades: 2018 75.35%, 2019 62.97% y 2020 62.97% y a nivel de proyectos: 2018 57.74%, 2019 81% y 2020 68%; en su dimensión girado se ejecutó a nivel de actividades: 2018 75.14%, 2019 62.83% y 2020 62.83% y a nivel de proyectos: 2018 57.74%, 2019 80% y 2020 68%.se Concluye El presupuesto ejecutado en el ejercicio 2018 es del 68.04%, ejercicio 2019 el 82.13% y en el ejercicio 2020 se ejecutó un 64.50%, el promedio de ejecución en las actividades y proyectos fue de 63.33% en el 2018, en el 2019 fue de 73.35% y el promedio en el 2020 fue de 64.46%, el presupuesto máximo ejecutado en el 2018 en TBC-VIH/SIDA fue en un 98.40%, en el 2019 el presupuesto máximo ejecutado en incremento en el acceso de la población de 03 a 16 años a los servicios educativos públicos de la educación básica regular en un 98.10%, y en el 2020 siendo el presupuesto máximo ejecutado en tbc-vih/sida y desarrollo y promoción de las artes e industrias culturales en un 100.%, esto debido a que las autoridades municipales (alcaldes, regidores) funcionarios no ejecutan el presupuesto

aprobado (PIM) conforme a la normativa dado que existe variaciones entre sus dimensiones: Compromiso, devengado y girado que permita salvaguardar la gestión municipal, presupuesto de inversiones ejecutado deficientemente.

Adco (2021) el estudio titulado "Relación entre Engagement Laboral y Cultura Organizacional en el Personal Administrativo Nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2018" tiene como objetivo determinar la asociación entre el engagement laboral y la cultura organizacional en dicho personal. El resultado obtenido a través del coeficiente de correlación de Spearman ($r=0.76$) revela una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Según el análisis estadístico realizado mediante el software SPSS, basado en estadísticas descriptivas de media y moda, se observa que los ítems analizados tienen una media dentro del rango de la escala 4. Además, la moda indica que el valor más repetido es 5, lo que significa "casi siempre", sugiriendo un alto grado de acuerdo en las afirmaciones relacionadas con el vigor, lo que contribuye positivamente a una cultura organizacional sólida. Es decir que la dimensión de vigor si se relaciona significativamente con la cultura organizacional en el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, puesto que el nivel de correlación de Spearman es igual a $r=0.76^{**}$ el cual nos indica que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.
- Evaluar el grado de cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Chiavenato (2020) cada sociedad o país tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y organizaciones. La cultura incluye valores compartidos, hábitos, costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos transmitidos de generación en generación. Las generaciones mayores quieren que las nuevas generaciones adopten sus patrones culturales, pero se resisten y reaccionan, produciendo un cambio gradual. Estas actitudes compartidas, códigos de conducta y expectativas compartidas definen subconscientemente ciertos estándares de comportamiento. Estas actitudes influyen en la motivación y las expectativas de las personas para el trabajo y las relaciones de equipo, y determinan los resultados esperados para cada individuo y organización. Además, la cultura influye y restringe el proceso de interacción y comunicación entre las personas. Así como cada quien tiene su propia cultura, las organizaciones también se caracterizan por tener una cultura corporativa específica. El primer paso para entender una organización es entender su cultura. Ser parte de una empresa, trabajar para ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera significa absorber su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que las personas interactúan, las actitudes prevalecientes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los problemas relacionados con la interacción humana son todos parte de la cultura organizacional. La cultura organizacional no es algo tangible. Sólo se puede observar a través de sus efectos y consecuencias.

Por otro lado, según Charón (2021) la cultura organizacional se puede considerar como el sistema de significado compartido por sus miembros que distingue a una organización de otras organizaciones. Este sistema de significado compartido, tras el escrutinio, es un conjunto clave de características que las organizaciones valoran. La investigación ha demostrado que hay siete características principales que, cuando se combinan, capturan la esencia de la cultura organizacional, y son:

1. Innovación y aceptación del riesgo: Grado en que se estimula a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
2. Atención al detalle: Grado en que se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención por los detalles.
3. Orientación a los resultados: Grado en que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de las técnicas y procesos usados para lograrlos.
4. Orientación a la gente: Grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas de la organización.
5. Orientación a los equipos: “Grado en que las actividades del trabajo están organizadas por equipos en lugar de individuos.
6. Agresividad: Grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de buscar lo fácil.
7. Estabilidad: Grado en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el status quo en contraste con el crecimiento.

Cada una de estas características existe en un continuo de menor a mayor. Entonces, la evaluación de la organización con respecto de las características da un panorama completo de la cultura de la organización. Este panorama es la base para los sentimientos de entendimiento compartido que los miembros tienen sobre la organización, el modo de hacer las cosas, y la manera en que se supone deben comportarse los miembros Durive (2020).

Podestá (2020) en el Perú, las entidades públicas y organizaciones públicas dependen principalmente de los recursos asignados por el Estado.

Prialé (2021) en gran parte estos recursos son utilizados como gastos de inversión, como colegios, hospitales, puentes, carreteras, con la finalidad de generar externalidades positivas a la comunidad, el cierre de brechas económicas, como la pobreza y optimizar el desarrollo de la comunidad, pero a nivel regional sucede todo lo contrario, ya que existen factores que perjudican el óptimo desarrollo, tales como la limitada capacidad de gestión en de gasto público, debido a la falta de planificación, la alta rotación de funcionarios y el alto índice de corrupción por parte de funcionarios públicos, partidos políticos o personas allegadas al máxima autoridad de la institución.

Este último no permite que los recursos focalizados y los subsidios por parte del gobierno no permitan que sea eficiente Maritza Rodríguez et al., (2020). Este tipo de actos por parte de los funcionarios, en el aspecto micro, no solo genera desconfianza en las personas con más necesidad, sino también de manera macro al crecimiento del país.

Fernand y Pastás, (2022) Los trámites inacabables, procesos engorrosos y la mala calidad de las obras públicas, son factores del pésimo desempeño de las inversiones públicas, por parte de los funcionarios públicos, para mejorar la calidad de las inversiones públicas se podrían ahorrar el 40% de los costos totales de los proyectos en todo el país.

2.1.2. POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

Por su parte, Tovar (2017) presenta dos enfoques para entender las políticas sociales: la racionalidad técnica y la racionalidad comunicacional y emancipatoria, cuyo enfoque es el democrático y que esta diferencia en el análisis planteado por la autora confronta la tradicional definición de política pública elaborada por gestores públicos desde la administración y una mucho más legítima, que activa la participación de la ciudadanía en un diálogo con sus representantes políticos y los funcionarios a cargos del diseño e implementación de acciones dirigidas en beneficio de su comunidad. Tecnicismo versus diálogo, considerando ambos muy importantes en el proceso de elaboración, implementación y ejecución de políticas públicas (o sociales, conforme establece la autora).

De acuerdo con el análisis elaborado por El Comercio (2022), de las más de 3.400

designaciones oficializadas en el diario El Peruano desde agosto del 2021 hasta mayo del 2022, se identificaron 112 casos de funcionarios con designaciones cuestionadas o inadecuadas para cargos de alta confianza entre los 19 ministerios y sus oficinas adscritas. Por otro lado, durante los 10 meses del actual gobierno, ha juramentado 56 ministros en cuatro gabinetes ministeriales, es decir, 5.6 ministros por mes, superando largamente la cantidad de nombramiento de ministros en el mismo periodo durante los últimos años.

Lindblom (1017) propone una noción de política pública desarrollada a partir del estudio del proceso de su elaboración, los actores que participan en ella y la dinámica del juego del poder. Cabe resaltar que los actores juegan un rol importante en su implementación y ejecución; entre ellos encontramos a los partidos políticos, las empresas privadas, el aparato gubernamental y la ciudadanía

Schein (2015), las normas organizacionales son reglas tácitas o explícitas que guían el comportamiento y las interacciones dentro de una organización. Estas normas pueden abarcar desde procedimientos formales hasta comportamientos informales, y juegan un papel crucial en la creación de un ambiente de trabajo cohesivo y productivo. Por otro lado, las prácticas organizacionales, como señala Schein (2015), son las formas específicas en las que se llevan a cabo las actividades y tareas dentro de la organización. Estas prácticas pueden incluir desde rutinas diarias hasta procesos más complejos, y reflejan la manera en que la organización aborda sus objetivos y desafíos.

Schein (2015), Las normas y prácticas organizacionales son elementos fundamentales que moldean el funcionamiento interno y la identidad de una organización. Edgar Schein, un destacado investigador en el campo de la cultura organizacional, ha proporcionado una comprensión profunda de estos conceptos y su impacto en el entorno laboral.

Schein (2015) destaca que el clima organizacional, que se refiere a la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente psicológico en el lugar de trabajo, está estrechamente relacionado con las normas y prácticas organizacionales. Un clima positivo y de apoyo puede fomentar el cumplimiento de las normas y promover prácticas efectivas, mientras que un clima negativo puede obstaculizar la cohesión y el desempeño

organizacional. Schein ha contribuido significativamente a nuestra comprensión de las normas y prácticas organizacionales, destacando su papel central en la configuración de la cultura y el funcionamiento de las organizaciones modernas.

2.1.3. NORMAS Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

Las normas y prácticas organizacionales representan los fundamentos sobre los cuales se erige la identidad y el funcionamiento de una empresa. Según Cameron & Quinn (2016), reconocidos expertos en gestión empresarial, estas normas y prácticas constituyen el "ADN" de una organización, definiendo su cultura y orientando el comportamiento de sus miembros.

Cameron & Quinn (2016) proponen que las normas organizacionales son los estándares de comportamiento aceptados que guían las acciones de los individuos dentro de una organización. Estas normas pueden estar formalizadas en documentos como políticas y reglamentos, o pueden ser informales y transmitirse a través de prácticas cotidianas y normas no escritas. Son estas normas las que establecen las expectativas sobre cómo deben interactuar los empleados y cómo deben abordar sus responsabilidades laborales.

Por su parte, las prácticas organizacionales, según Cameron & Quinn (2016), son los métodos y procesos utilizados para llevar a cabo las operaciones diarias de la empresa. Estas prácticas incluyen desde la asignación de tareas y la toma de decisiones hasta la gestión del desempeño y el fomento de la colaboración entre equipos. Son estas prácticas las que determinan cómo se implementan las normas en la realidad organizacional y cómo se traducen en resultados tangibles.

La interacción entre normas y prácticas es crucial para la formación de la cultura corporativa, según Cameron & Quinn (2016). La cultura corporativa se manifiesta en los valores compartidos, las creencias arraigadas y los comportamientos observables en el día a día. Es esta cultura la que distingue a una empresa de otra y moldea su reputación en el mercado, las normas y prácticas organizacionales son los pilares sobre los cuales se construye la identidad de una empresa y se fomenta su éxito a largo plazo. Comprender y gestionar estas normas y prácticas es fundamental para cultivar una

cultura organizacional sólida y coherente que impulse el crecimiento y la innovación.

2.1.4. ESTRUCTURA DE PODER Y COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Según Robbins & Judge (2019), la estructura de poder y la comunicación son elementos cruciales en el funcionamiento de las organizaciones contemporáneas, con impacto directo en su eficacia y cultura organizacional. Reconocidos expertos en comportamiento organizacional, la estructura de poder se refiere a la distribución de autoridad y responsabilidad dentro de una organización, mientras que la comunicación abarca el intercambio de información y la transmisión de mensajes entre los miembros.

Robbins & Judge (2019), sostienen que la estructura de poder puede adoptar diversas formas, desde modelos jerárquicos tradicionales hasta estructuras más horizontales y colaborativas. Esta distribución del poder influye en la toma de decisiones, el acceso a recursos y la cultura organizacional, impactando en la motivación y satisfacción de los empleados.

En cuanto a la comunicación, Robbins & Judge (2019) destacan su importancia en la coordinación de actividades, la resolución de conflictos y el desarrollo de relaciones interpersonales efectivas. La comunicación adecuada facilita la transmisión de metas y objetivos, fortalece la cohesión grupal y promueve un clima organizacional positivo. Por el contrario, la falta de comunicación o una comunicación ineficaz pueden generar malentendidos, desconfianza y disfunciones en la organización, la estructura de poder y la comunicación son aspectos cruciales en el diseño y funcionamiento de las organizaciones contemporáneas. Gestionar adecuadamente estos aspectos es fundamental para promover la eficacia organizacional, fomentar el compromiso de los empleados y alcanzar los objetivos estratégicos.

2.1.5. COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL ACTUAL

Según Jones & George (2023) la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son aspectos fundamentales en el contexto organizacional contemporáneo, donde la colaboración y la coordinación entre los miembros de un equipo son clave para el éxito de

las empresas, reconocidos expertos en comportamiento organizacional, la comunicación en equipo se refiere al intercambio de información, ideas y feedback entre los miembros de un grupo con el objetivo de alcanzar metas comunes.

Jones & George (2023) destacan que la comunicación efectiva en equipo implica no solo la transmisión clara de mensajes, sino también la escucha activa, el respeto mutuo y la apertura a diferentes perspectivas. En un entorno laboral cada vez más diverso y globalizado, la capacidad de comunicarse de manera eficaz se convierte en un factor diferenciador para las organizaciones que buscan mantenerse competitivas.

En cuanto al trabajo en equipo, Jones & George (2023) señalan que implica la colaboración y coordinación entre los miembros para alcanzar objetivos compartidos. Los equipos efectivos suelen caracterizarse por una distribución clara de roles y responsabilidades, así como por un clima de confianza y apoyo mutuo. La comunicación fluida y abierta juega un papel fundamental en la construcción y mantenimiento de equipos cohesionados y productivos, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son habilidades esenciales en el entorno organizacional actual, donde la capacidad de colaborar de manera efectiva se ha vuelto cada vez más crucial para el éxito empresarial.

2.1.6. ESTRUCTURA Y REGLAMENTOS INTERNOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

Según Robbins & Coulter (2021), la estructura organizacional y los reglamentos internos son elementos fundamentales para el funcionamiento eficiente de una empresa en el entorno actual. Reconocidos expertos en administración, la estructura organizacional se refiere a cómo se dividen, agrupan y coordinan las tareas dentro de una organización. Por otro lado, los reglamentos internos son las normativas y políticas establecidas por la empresa para regular el comportamiento de sus empleados y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Robbins & Coulter (2021), destacan que una estructura organizacional adecuada proporciona claridad en los roles y responsabilidades de los empleados, facilita la toma de decisiones y promueve la eficiencia operativa. En un entorno empresarial cada vez

más dinámico y competitivo, las organizaciones deben adaptar su estructura para responder de manera ágil a los cambios del mercado y las necesidades de los clientes.

En cuanto a los reglamentos internos, Robbins & Coulter (2021), subrayan su importancia para establecer estándares de conducta y asegurar la coherencia en las acciones de los empleados. Estas normativas abarcan aspectos como la ética empresarial, la seguridad laboral, el uso de recursos, entre otros. Una correcta aplicación de los reglamentos internos promueve un ambiente de trabajo seguro, justo y respetuoso, contribuyendo así al bienestar de los empleados y al cumplimiento de los objetivos organizacionales, la estructura organizacional y los reglamentos internos son pilares fundamentales en el contexto empresarial actual, donde la eficiencia operativa y el cumplimiento de normativas son clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

2.1.7. CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTARIAS

Pedraza (2017) el sistema nacional Budget, uno de los sistemas de gestión integral Autoridad de Finanzas del Sector Público. que incluye un conjunto de instituciones, reglas y procedimientos para hacer cumplir Procesos presupuestarios de entidades y organismos del sector planificar, formular, aprobar, Ejecutar y evaluar. Zevallos, M. (2014) afirma: El presupuesto se rige por el Marco Legal Ley N° 28112 Autoridad Financiera del Sector Público y Ley N° 28411, Ley General del Sistema Presupuestario del Estado. Mairena (2012) aseveración: este es un conjunto de instituciones, normas y procedimientos para la implementación de procesos presupuestos de todas las entidades del sector público sus fases (planificación, desarrollo, aprobación, ejecución y evaluación); consiste en la oficina de asuntos estatales presupuesto público, dependiente del viceministerio de hacienda, y por la unidad ejecutiva a través de la oficina o dependencias del proceso de ejecución relacionado con el sistema, en todos los niveles de entidad y organismos del sector público que gestionan fondos públicos, quién es responsable de garantizar el cumplimiento normas y procedimientos emitidos por los órganos de gobierno.

El cumplimiento de metas presupuestarias en una municipalidad de Puno, al igual que en

otras municipalidades, se refiere a la capacidad de la entidad para alcanzar los objetivos financieros y de gasto establecidos en su presupuesto anual. Esto implica la correcta asignación y uso de los recursos financieros disponibles para financiar proyectos y servicios públicos, así como la supervisión y evaluación continua del progreso hacia el logro de esos objetivos.

Aspectos Clave del Cumplimiento de Metas Presupuestarias

Planificación y Asignación de Recursos:

Elaboración del Presupuesto:

Análisis de Necesidades: Identificar y priorizar las necesidades de la comunidad a través de consultas públicas, encuestas, y estudios de mercado. Esto ayuda a establecer una base sólida para la asignación de recursos.

Definición de Objetivos: Establecer objetivos claros y medibles para el desarrollo local. Estos objetivos deben alinearse con las metas a largo plazo de la municipalidad.

Estimación de Ingresos y Gastos: Proyectar los ingresos fiscales, subvenciones, y otras fuentes de financiamiento, así como los gastos previstos para el próximo año fiscal.

Participación Ciudadana: Involucrar a los ciudadanos en el proceso de elaboración del presupuesto para asegurar que sus necesidades y prioridades sean consideradas.

Aprobación del Presupuesto: Presentar el presupuesto propuesto al consejo municipal para su revisión y aprobación.

Distribución de Fondos:

Asignación Basada en Prioridades: Distribuir los fondos disponibles a los diferentes departamentos y programas según las prioridades establecidas y las necesidades específicas de cada área.

Equilibrio y Flexibilidad: Asegurar un equilibrio adecuado entre los distintos sectores (salud, educación, infraestructura, etc.) y mantener cierta flexibilidad para ajustar la distribución en respuesta a cambios inesperados.

Fondo de Contingencia: Establecer un fondo de contingencia para cubrir gastos imprevistos o emergencias.

Ejecución Presupuestaria:

Implementación de Proyectos:

Planificación Detallada: Desarrollar planes detallados para cada proyecto, incluyendo cronogramas, asignación de responsabilidades, y recursos necesarios.

Contratación y Licitaciones: Realizar procesos de contratación y licitación transparentes y competitivos para la adquisición de bienes y servicios.

Supervisión y Gestión de Proyectos: Monitorear de cerca la ejecución de los proyectos para asegurar que se cumplan los plazos y se respeten los presupuestos asignados.

Gasto Público:

Control del Gasto: Implementar sistemas de control interno para monitorear el uso de los fondos y prevenir el despilfarro y la corrupción.

Eficiencia en el Gasto: Buscar la eficiencia en el uso de los recursos, optimizando procesos y reduciendo costos innecesarios.

Transparencia en el Gasto: Publicar información sobre el gasto público de manera regular y accesible para que los ciudadanos puedan verificar el uso de los fondos.

Monitoreo y Evaluación:

Seguimiento del Progreso:

Indicadores de Desempeño: Establecer indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar el avance de los proyectos y programas.

Revisión Periódica: Realizar revisiones periódicas del progreso de los proyectos y ajustarlos según sea necesario para asegurar el cumplimiento de las metas.

Herramientas de Monitoreo: Utilizar herramientas y tecnologías avanzadas para facilitar el monitoreo y la evaluación de los proyectos.

Informes Financieros:

Reportes Regulares: Preparar y presentar informes financieros regulares que detallen el uso de los recursos y el estado financiero de la municipalidad.

Audiencias Públicas: Organizar audiencias públicas para discutir los informes financieros y recoger feedback de los ciudadanos.

Transparencia y Accesibilidad: Asegurar que los informes financieros sean accesibles y comprensibles para todos los ciudadanos.

Transparencia y Rendición de Cuentas:

Acceso a la Información:

Portales de Transparencia: Establecer portales de transparencia en línea donde los ciudadanos puedan acceder a información detallada sobre el presupuesto y el gasto público.

Divulgación Proactiva: Proveer información de manera proactiva y regular sobre el uso de los fondos y el progreso de los proyectos.

Auditorías y Evaluaciones:

Auditorías Internas: Realizar auditorías internas periódicas para evaluar la efectividad de los controles internos y la gestión financiera.

Auditorías Externas: Contratar auditores externos independientes para evaluar la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de los recursos públicos.

Evaluaciones de Impacto: Conducir evaluaciones de impacto para medir los resultados y beneficios de los proyectos y programas financiados con fondos públicos.

Importancia del Cumplimiento de Metas Presupuestarias

Eficiencia en la Gestión Pública:

Optimización de Recursos: Garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera óptima y se maximicen los beneficios para la comunidad.

Reducción de desperdicios: Minimizar el despilfarro de recursos y asegurar que cada sol gastado contribuya al desarrollo y bienestar de la comunidad.

Confianza Ciudadana:

Transparencia: Aumentar la transparencia en la gestión de los recursos públicos, lo que a su vez fortalece la confianza de los ciudadanos en la administración municipal.

Participación Ciudadana: Fomentar la participación activa de los ciudadanos en el proceso presupuestario, lo que mejora la rendición de cuentas y la legitimidad de las decisiones tomadas.

Desarrollo Local:

Inversiones en Infraestructura: Financiar proyectos de infraestructura que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos, como carreteras, escuelas, y hospitales.

Servicios Básicos: Asegurar la provisión de servicios básicos esenciales como agua potable, saneamiento, y electricidad.

Desarrollo Económico: Promover el desarrollo económico local a través de inversiones en programas de apoyo a la agricultura, el comercio, y la industria.

2.1.8. ESTRUCTURA Y REGLAMENTOS INTERNOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL ACTUAL

Según Robbins & Coulter (2021), la estructura organizacional y los reglamentos internos son elementos fundamentales para el funcionamiento eficiente de una empresa en el entorno actual, reconocidos expertos en administración, la estructura organizacional se refiere a cómo se dividen, agrupan y coordinan las tareas dentro de una organización. Por otro lado, los reglamentos internos son las normativas y políticas establecidas por la empresa para regular el comportamiento de sus empleados y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Robbins & Coulter (2021), destacan que una estructura organizacional adecuada proporciona claridad en los roles y responsabilidades de los empleados, facilita la toma de decisiones y promueve la eficiencia operativa. En un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo, las organizaciones deben adaptar su estructura para responder de manera ágil a los cambios del mercado y las necesidades de los clientes.

En cuanto a los reglamentos internos, Robbins & Coulter (2021) subrayan su importancia para establecer estándares de conducta y asegurar la coherencia en las acciones de los empleados. Estas normativas abarcan aspectos como la ética empresarial, la seguridad laboral, el uso de recursos, entre otros. Una correcta aplicación de los reglamentos internos promueve un ambiente de trabajo seguro, justo y respetuoso, contribuyendo así al bienestar de los empleados y al cumplimiento de los objetivos organizacionales, la estructura organizacional y los reglamentos internos son pilares fundamentales en el

contexto empresarial actual, donde la eficiencia operativa y el cumplimiento de normativas son clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

2.1.9. LA GESTIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS

García (2020) la gestión de recursos públicos es un área fundamental en la administración gubernamental, que abarca la planificación, asignación y utilización de los recursos financieros, humanos y materiales disponibles para cumplir con los objetivos y servicios públicos. En un contexto actual, donde la transparencia y la eficiencia son imperativos, los líderes gubernamentales enfrentan el desafío de garantizar el uso óptimo de los recursos limitados mientras satisfacen las necesidades de la población.

Según García (2020) investigaciones recientes, la gestión de recursos públicos ha evolucionado hacia enfoques más centrados en la eficiencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana. Se ha observado un cambio hacia prácticas de gestión más transparentes y responsables, donde los gobiernos buscan involucrar a los ciudadanos en el proceso de toma de decisiones y garantizar la correcta utilización de los fondos públicos.

Martínez et al., (2018) la implementación de tecnologías de la información y comunicación (TIC) también ha jugado un papel crucial en la gestión de recursos públicos, permitiendo una mayor automatización de procesos, análisis de datos en tiempo real y monitoreo de la ejecución presupuestaria estas herramientas proporcionan a los gestores gubernamentales la capacidad de mejorar la eficiencia operativa y la transparencia en la gestión de los recursos públicos, la gestión de recursos públicos es un aspecto fundamental de la administración gubernamental, que requiere estrategias efectivas para garantizar la eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en el uso de los recursos financieros, humanos y materiales disponible.

2.1.10. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Sánchez (2021) la transparencia y la rendición de cuentas son dos pilares fundamentales en la gestión pública moderna, que buscan garantizar la integridad, la responsabilidad y la confianza en las instituciones gubernamentales. En la actualidad, existe una creciente

demanda por parte de la sociedad civil y los ciudadanos para que los gobiernos sean transparentes en sus acciones y rindan cuentas por el uso de los recursos públicos.

Según investigaciones recientes, la transparencia gubernamental se refiere a la apertura y accesibilidad de la información sobre las actividades, decisiones y recursos de las instituciones públicas Sánchez (2021). Esto implica no solo proporcionar información de manera proactiva, sino también garantizar su comprensibilidad y utilidad para los ciudadanos.

Por otro lado, la rendición de cuentas se relaciona con la responsabilidad de los funcionarios públicos de justificar sus acciones y decisiones ante la sociedad y los órganos de control Gómez (2019). Esto incluye no solo la obligación de informar sobre el uso de los recursos públicos, sino también de enfrentar las consecuencias en caso de irregularidades o malas prácticas.

En la era digital, las tecnologías de la información y comunicación (TIC) desempeñan un papel fundamental en la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público Rodríguez et al., (2020). Plataformas en línea, portales de transparencia y herramientas de participación ciudadana permiten un mayor acceso a la información y una mayor supervisión por parte de la sociedad civil, la transparencia y la rendición de cuentas son aspectos esenciales para fortalecer la confianza en las instituciones públicas y promover una gestión gubernamental más responsable y eficiente.

2.1.11. LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Según González (2023), la participación ciudadana en la gestión pública es un elemento crucial para fortalecer la democracia y promover una gobernanza más inclusiva y transparente. En la actualidad, se reconoce cada vez más la importancia de involucrar a los ciudadanos en la toma de decisiones y en la formulación de políticas públicas. La participación ciudadana se refiere al conjunto de acciones y mecanismos que permiten a los individuos y grupos de la sociedad civil contribuir activamente en los asuntos públicos, expresar sus opiniones, demandas y propuestas, así como influir en las políticas y acciones gubernamentales.

López (2021), en este sentido, la participación ciudadana puede manifestarse a través de diversos canales y formas, que van desde la consulta pública y la audiencia ciudadana, hasta la colaboración en la elaboración de presupuestos participativos y la implementación de proyectos comunitarios.

García (2020), es importante destacar que la participación ciudadana no solo implica la presencia de mecanismos formales de participación, sino también la creación de un entorno propicio para que los ciudadanos se involucren de manera activa y significativa en los asuntos públicos, la participación ciudadana es un componente esencial de la democracia y la gobernanza, que contribuye a fortalecer la legitimidad de las instituciones públicas y a fomentar una mayor igualdad y justicia social.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Existencias:

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Puno, las existencias pueden abordarse como parte de la gestión de recursos y activos. La cultura organizacional influye en cómo se gestionan y utilizan las existencias, ya que las actitudes hacia la eficiencia en el uso de recursos y la planificación a largo plazo pueden afectar directamente el cumplimiento de metas presupuestales.

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas dentro de una entidad, que influyen en las percepciones y comportamientos de sus miembros.

Componentes de la Cultura:

Valores Compartidos: Principios fundamentales que guían las acciones y decisiones.

Creencias: Convicciones arraigadas que afectan la mentalidad organizacional.

Prácticas Compartidas: Formas de hacer las cosas aceptadas y promovidas en la organización.

Clima Organizacional: El ambiente emocional y psicológico que define la experiencia laboral.

Importancia en la Municipalidad Provincial de Puno:

La cultura organizacional influye en cómo se abordan los desafíos, se toman decisiones y se interactúa en el entorno laboral.

La alineación de la cultura con los objetivos estratégicos puede potenciar la eficiencia y la cohesión.

Cumplimiento de metas presupuestales

El cumplimiento de metas presupuestales implica la gestión eficaz de los recursos financieros asignados para alcanzar los objetivos establecidos en el presupuesto.

Componentes del Cumplimiento Presupuestal:

Ejecución Eficaz de Recursos: Utilización efectiva de los fondos asignados para lograr resultados.

Equilibrio Ingresos y Gastos: Garantizar que los gastos no superen los ingresos disponibles.

Monitoreo Continuo: Seguimiento constante para ajustar estrategias según sea necesario.

Eficiencia Operativa: Maximización de recursos para optimizar los resultados.

Importancia en la Municipalidad Provincial de Puno:

La eficacia en el cumplimiento presupuestal garantiza el uso eficiente de los recursos públicos.

Contribuye a la transparencia, rendición de cuentas y la construcción de la confianza pública.

Facilita el logro de metas y objetivos municipales a largo plazo.

Interrelación:

La cultura organizacional influye en la forma en que se planifican, ejecutan y evalúan las actividades presupuestarias.

Una cultura alineada con la responsabilidad financiera puede potenciar el cumplimiento de metas presupuestales.

Directivas:

La existencia y cumplimiento de directivas legales dentro de la organización pueden ser

un reflejo de la cultura organizacional. Una cultura que valora la conformidad con las directivas legales puede contribuir positivamente al cumplimiento de metas presupuestales al garantizar la legalidad y la transparencia en las acciones de la Municipalidad.

Políticas:

La cultura organizacional puede afectar la formulación, adopción y ejecución de políticas internas. Si la cultura fomenta la toma de decisiones eficientes y alineadas con los objetivos organizacionales, esto puede influir en la consecución de metas presupuestales.

Instructivos:

Los instructivos, al ser guías para la acción, pueden verse influenciados por la cultura organizacional. Una cultura que promueve la claridad en las instrucciones y la eficacia en la ejecución de tareas puede contribuir al cumplimiento de metas presupuestales al optimizar los procesos internos.

Sistema:

La implementación de sistemas para la construcción de modelos de sistemas sociales, como los socioeconómicos, puede estar relacionada con la cultura organizacional. Una cultura que valora la planificación estratégica y la eficiencia en la gestión de recursos puede facilitar el logro de metas presupuestales.

Cumplimiento:

La posibilidad de exigir el respeto de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones, en este caso, relacionadas con normativas ambientales, puede ser influenciada por la cultura organizacional. Una cultura de responsabilidad y cumplimiento puede contribuir al éxito en el logro de metas presupuestales.

Efectividad, Eficiencia y Eficacia:

Estos términos están directamente relacionados con la gestión y resultados de la Municipalidad. La cultura organizacional puede influir en la búsqueda de la efectividad, eficiencia y eficacia en el logro de metas presupuestales, ya que estos conceptos reflejan la capacidad de la organización para utilizar sus recursos de manera óptima y alcanzar

los objetivos establecidos.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

- La cultura organizacional influye de forma significativa en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El nivel de cultura organizacional muestra niveles deficientes en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.
- Se muestran funciones con un bajo cumplimiento de metas presupuestales en la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La ubicación del estudio se sitúa en la Municipalidad Provincial de Puno, una entidad gubernamental local ubicada en el distrito de Puno, Provincia y departamento de Puno. La sede principal se encuentra en una posición estratégica, en el Jirón Lima Nro. 944. La Municipalidad Provincial de Puno es el objeto central de estudio.

a) DELIMITACIÓN POR TIEMPO

El trabajo de investigación se desarrolló en el periodo 2021-2022.

b) DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA

El trabajo de investigación se desarrolló en la Región de Puno.



Figura 01: Ubicación de la región de Puno

Fuente: (Gobierno Regional de Puno, 2020)

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Se consideró para la presente investigación 135 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, que se desempeñaron en las áreas administrativas y otros de la Municipalidad Provincial de Puno, Provincia y departamento Puno durante los periodos de los años 2021 y 2022 respectivamente, ello en base al cuadro de asignación de personal de dicha entidad pública, personas los cuales se consideran como población de estudio.

Tabla 01: Población agrupada de funcionarios de la MPP

SUBPOBLACIÓN O ESTRATOS	TOTAL
Autoridades de la Municipalidad Provincial de Puno	05
Personal del departamento de recurso humanos	10
Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Puno	120
Total	135

Fuente: Elaboración Propia

3.2.2. MUESTRA

La muestra representativa está directamente enfocada a la evaluación de las acciones del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Puno. Se consideran 85 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno. Esta muestra proporcionará una visión integral de las percepciones y prácticas del personal en la Municipalidad Provincial de Puno, permitiendo una evaluación detallada de la cultura organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas presupuestales durante los periodos 2021-2022.

3.2.3. SELECCIÓN DE MUESTRA

Para la selección de la muestra se utiliza el tipo de muestreo No-Probabilístico, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Aquí el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende

del proceso de toma de decisiones de un investigador. Hernández et al. (2014)

Así mismo, según Otzen & Manterola (2017), el muestreo no probabilístico por conveniencia es una modalidad que permite seleccionar a individuos de la población que estén fácilmente accesibles y dispuestos a participar en la investigación. La elección se fundamenta en la conveniencia, accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

Consideraciones para la Selección:

El proceso de selección se basará en criterios específicos relacionados con los objetivos de la investigación.

La muestra estará compuesta por trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno que cumplan con los criterios de conveniencia y accesibilidad.

Ventajas del Muestreo No-Probabilístico:

- Flexibilidad en la selección, permitiendo ajustes según las necesidades del estudio.
- Rapidez y eficiencia en la identificación de participantes.
- Adecuado cuando la población de interés es limitada o específica.

Limitaciones del Muestreo No-Probabilístico:

- La representatividad de la muestra puede ser limitada.
- No se puede calcular un margen de error estadístico debido a la falta de aleatoriedad en la selección.
- Este enfoque de muestreo no-probabilístico se elige conscientemente para satisfacer las necesidades particulares de la investigación en la Municipalidad Provincial de Puno.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación desarrollada es de **tipo básico**, ya que no implicó la manipulación de las variables bajo estudio. Se empleó el método deductivo, orientado a explorar propiedades, características, grupos, comunidades, procesos y objetivos, entre otros fenómenos, mediante un análisis descriptivo. La investigación se enfoca en la obtención de

conocimientos en un momento específico, donde se identifican aspectos y conceptos relacionados con los objetivos planteados.

La elección del método deductivo implica que se partirá de principios generales para llegar a conclusiones específicas. Se busca, a través de la recolección de información, poner de manifiesto el comportamiento de los fenómenos o variables en estudio. Es esencial destacar que durante este proceso no se manipularon deliberadamente las variables; en su lugar, se observaron los fenómenos tal y como se presentan en su contexto natural.

La investigación es de **nivel descriptivo**, ya que se recolectaron datos en un solo momento con el propósito de determinar el nivel de cumplimiento de las variables y realizar un análisis. Esta aproximación permite obtener una comprensión detallada de los fenómenos estudiados. Cabeza (2018).

3.3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández et al. (2014), se seleccionó **el diseño de investigación no experimental de tipo transversal con un enfoque cuantitativo**. Este enfoque permitirá describir con la mayor precisión y veracidad posible la realidad institucional. La ejecución detallada del proyecto de investigación se centrará en analizar la situación y contexto actual de la normativa interna para determinar la cultura organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas presupuestales en la Municipalidad Provincial de Puno durante los periodos 2021-2022. Este diseño proporcionará datos puntuales en un solo momento temporal, facilitando un análisis profundo de la relación entre la cultura organizacional y el logro de metas presupuestales en el contexto municipal.

3.3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para la ejecución del presente proyecto de investigación se utilizó el método deductivo analítico, esta aproximación se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y de ésta se derivan expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que la investigadora somete a prueba. Hernández et al., (2014).

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Para la operacionalización de las variables se desarrolló de la siguiente manera:

- Variable independiente: Cultura organizacional.
- Variable dependiente: Cumplimiento de metas presupuestales

Tabla 02: Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
V.I. Cultura organizacional	• Valores Compartidos y Creencias Fundamentales	• Normas y prácticas	• Muy alto (5) • Alto (4) • Promedio (3)
	• Normas y Prácticas Organizacionales	• Comunicación y trabajo en equipo	• Bajo (2)
	• Clima Laboral y Ambiente Organizacional	• Adaptabilidad y cambio	• Muy bajo (1)
	• Estructura de Poder y Comunicación	• Liderazgo y gestión	
	• Innovación y creatividad	• Innovación y creatividad	
	• Gestión de Recursos Públicos	• Cuenta con una estructura orgánica, manuales de funciones, reglamento interno y están actualizadas.	• Sí (1) • No (0)
	• Transparencia y Rendición de Cuentas		
	• Participación Ciudadana		

Fuente: Elaboración Propia

3.5. MÉTODO Y DISEÑO ESTADÍSTICO

Para el tratamiento de los datos estadísticos se utilizó en la investigación fue a través de encuestas, la misma que se aplicó al personal que labora en esta institución objeto de estudio, con el fin de recabar información sobre la investigación Hernández et al. (2014),

el cuestionario será el instrumento de aplicación de la encuesta.

Según Acosta et al. (2022), Hipótesis estadística: Es cualquier afirmación o conjetura que se hace acerca de la distribución de una o más poblaciones. Hipótesis nula (H_0): A partir de la información proporcionada por la muestra se verificará la suposición sobre el parámetro estudiado. La hipótesis que se contrasta se llama hipótesis nula Para el procesamiento de los datos se utilizará la técnica del procesamiento mediante el Excel y el SPSS versión 25, a fin de poder analizar de manera consistente los datos obtenidos en campo. Además, su procesamiento permitirá establecer algunos indicadores estadísticos que ayudarán a contrastar las hipótesis planteadas por Hernández et al. (2014).

La contrastación de hipótesis, toda vez que está según la estadística no paramétrica, donde mediante el uso de la estadística descriptiva y considerando una escala de medición se podrá obtener los resultados necesarios.

3.6. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó para el desarrollo de la investigación el cuestionario, el cual permitió medir las variables mediante los ítems formulados en base a las dimensiones que establece el modelo presentado en la base teórica científica, donde los instrumentos fueron validados para una aplicación óptima.

Variable Independiente (V.I.): Cultura Organizacional

Instrumento: Cuestionario de Cultura Organizacional. Se diseñó un cuestionario estructurado que incluya preguntas relacionadas con la investigación

Técnica: Se utilizó la técnica de la encuesta, para identificar los componentes principales de la cultura organizacional en base a las respuestas de los participantes en el cuestionario.

Variable Dependiente (V.D.): Cumplimiento de Metas Presupuestales

Instrumento: Cuestionario de Cultura Organizacional. Se diseñó un cuestionario estructurado que incluya preguntas relacionadas con la investigación

Técnica: Se utilizó la técnica de la encuesta el cual consiste en adquirir información mediante un instrumento previamente elaborado para identificar los componentes

principales de la cultura organizacional en base a las respuestas de los participantes en el cuestionario.

3.6.1. APLICACIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL SOFTWARE SPSS EN INVESTIGACIÓN ESTADÍSTICA

Es un software estadístico con estructura modular. Potente y de fácil uso, es compatible con los sistemas operativos Windows, SPSS puede llevar a cabo una amplia gama de análisis estadísticos con una serie de menú desplegable. Mamani (2019) señala que el SPSS es una herramienta electrónica, un software muy útil entre los investigadores a nivel mundial, es utilizado para el desarrollo de investigaciones para el procesamiento de datos estadísticos y el desarrollo del análisis de datos para su creación de tablas y gráficos con información extensa, reconocido por su gran capacidad de desarrollar importantes volúmenes de información Mamani (2019)

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Objetivo Específico 1: – Se ha llevado a cabo la identificación del nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno durante los periodos 2021-2022 mediante la administración de un cuestionario a dichos funcionarios. Los resultados de esta encuesta, junto con sus proporciones representativas, se encuentran detalladas en las siguientes tablas y gráficos.

Objetivo Específico 2: – Se ha llevado a cabo la evaluación del grado de cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno durante los periodos 2021-2022. Para esto, se han planteado preguntas específicas en el segundo apartado del cuestionario aplicado a los trabajadores de dicha entidad pública. Los resultados de estas preguntas y sus porcentajes representativos se presentan en las siguientes tablas y gráficos.

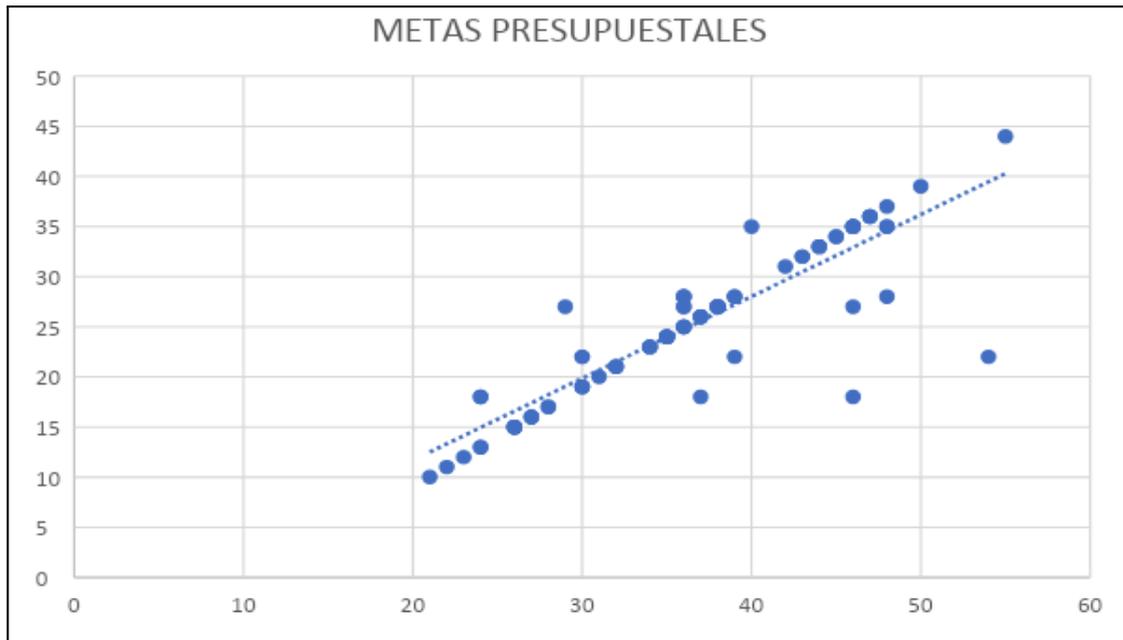


Figura 02: Metas Presupuestales

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a la figura uno Cuando la cultura organizacional se incrementa en un, entonces las metas presupuestales se incrementan en una unidad. En consecuencia, la cultura organizacional influye significativamente en las metas presupuestales.

Tabla 03: Correlación entre la cultura organizacional y las metas presupuestales

Sujeto de investigación	X	Y	XY	X ²	Y ²	R Pearson	r ²
85	3048	2106	81623	117200	57930	0.9055	0.819966

Fuente: Elaboración Propia

Las metas son estudiadas por la cultura organizacional (X) en un 81,9966%. En consecuencia, se concluye que la cultura organizacional (X) influye significativamente en las metas presupuestales (Y).

4.2. NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODOS 2021-2022.

Tabla 04: Efectividad de las políticas de recursos humanos en la Municipalidad

Escala	N°	%
Muy alta	4	5%
Alta	10	12%
Promedio	52	61%
Baja	18	21%
Muy baja	1	1%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

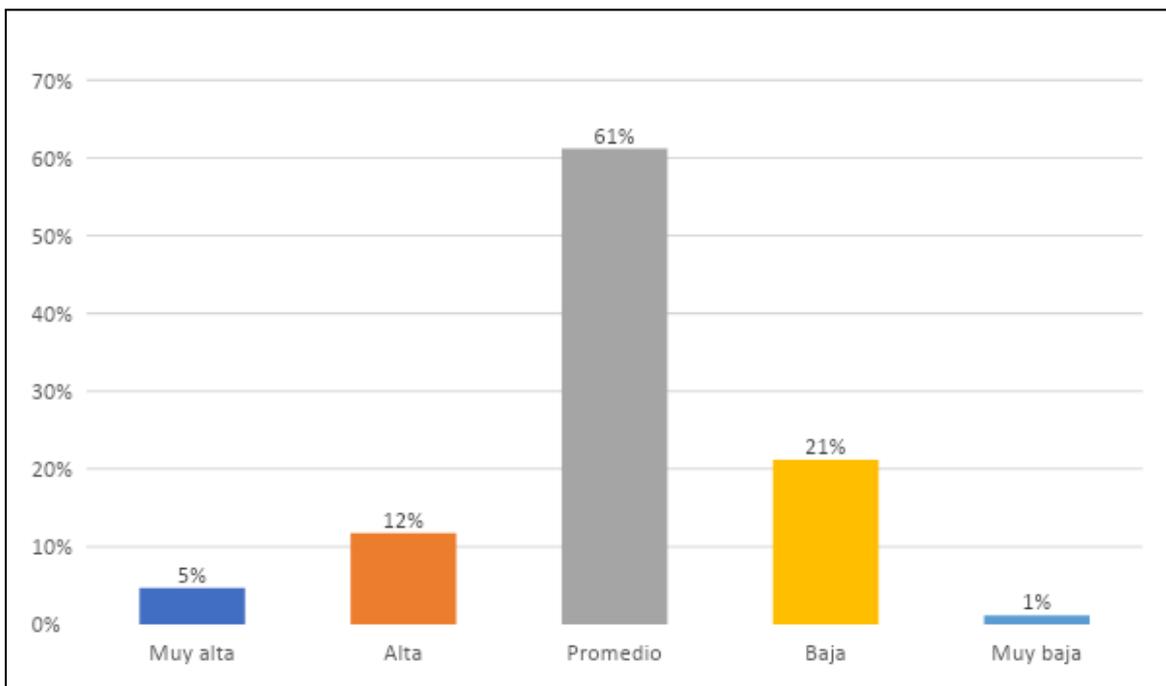


Figura 03: Efectividad de las políticas de recursos humanos en la Municipalidad

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 4 y figura 3 se observa que la “Efectividad de las políticas de recursos humanos en la Municipalidad”, los resultados indican que la mayoría de las evaluaciones de la efectividad de las políticas de recursos humanos se encuentran en la categoría

"Promedio", con un 61% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (21%) y "Alta" (16%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (7%) y "Muy baja" (11%).

Esto significa que, en cuanto a la efectividad de las políticas de recursos humanos en la Municipalidad, existe un predominio del 61% que señalan que las políticas de recursos humanos son moderadamente efectivas en la Municipalidad.

Tabla 05: Efectividad de los protocolos de atención al ciudadano en la Municipalidad

Escala	N°	%
Muy alta	3	4%
Alta	9	11%
Promedio	54	64%
Baja	18	21%
Muy baja	1	1%
Total, general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

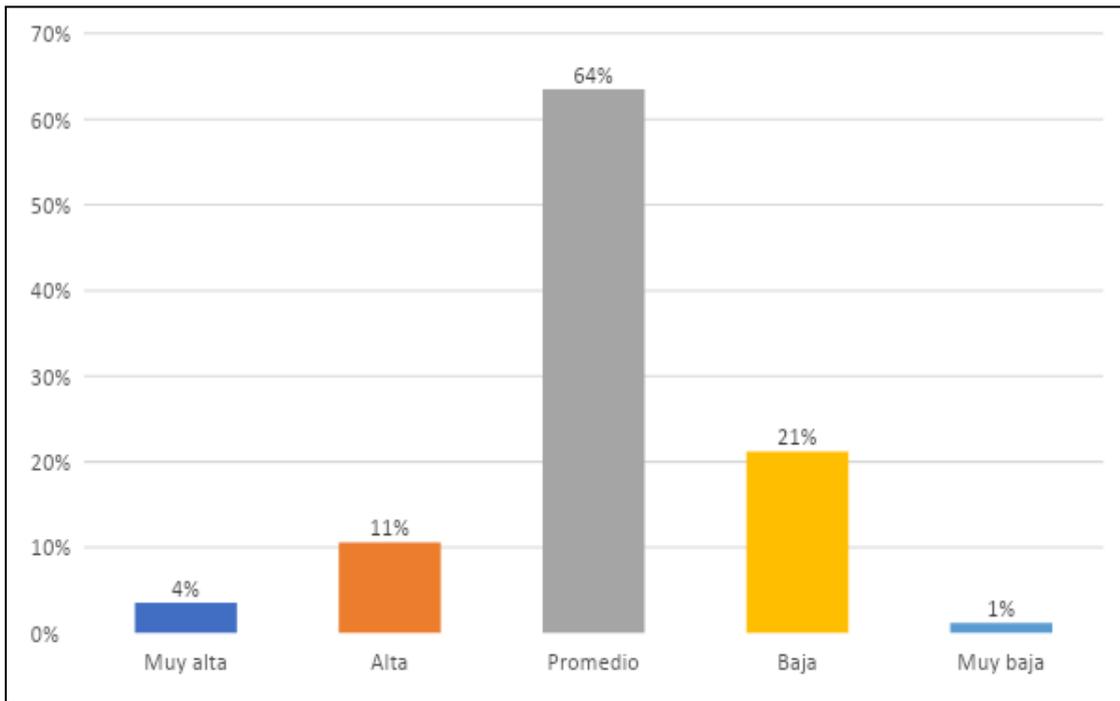


Figura 04: Efectividad de los protocolos de atención al ciudadano en la Municipalidad

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 5 y figura 4 se observa que la “Efectividad de los protocolos de atención al ciudadano en la Municipalidad”, estos resultados indican que la mayoría de las evaluaciones de la efectividad de los protocolos de atención al ciudadano se encuentran en la categoría "Promedio", con un 64% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (24%) y "Alta" (11%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (4%) y "Muy baja" (1%).

Esto significa que en cuanto a la efectividad de los protocolos de atención al ciudadano, existe un predominio del 64% que señalan que los protocolos de atención al ciudadano son moderadamente efectivos en la Municipalidad.

Tabla 06: comunicación entre los diferentes departamentos en la Municipalidad

Escala	N°	%
Muy alta	3	4%
Alta	9	11%
Promedio	54	64%
Baja	18	21%
Muy baja	1	1%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

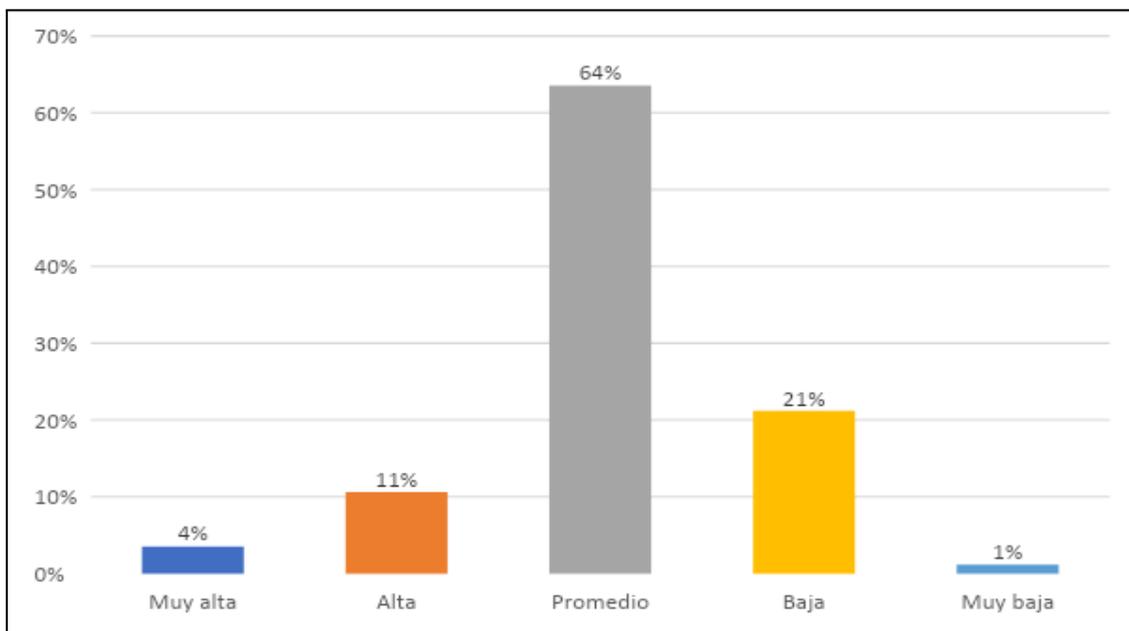


Figura 05: Comunicación entre los diferentes departamentos en la Municipalidad

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 6 y figura 5 se observa que la “Comunicación entre los diferentes departamentos en la Municipalidad”, estos resultados indican que la mayoría de las evaluaciones de la efectividad de los protocolos de atención al ciudadano se encuentran en la categoría "Promedio", con un 64% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (21%) y "Alta" (11%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (4%) y "Muy baja" (1%).

Esto significa que, en cuanto a la comunicación entre la comunicación entre los diferentes departamentos en la Municipalidad, existe un predominio del 64% que señalan que los protocolos de atención al ciudadano son moderadamente efectivos en la Municipalidad.

Tabla 07 Comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la Municipalidad

Escaia	N°	%
Muy alta	4	5%
Alta	10	12%
Promedio	53	62%
Baja	17	20%
Muy baja	1	5%
Total, general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

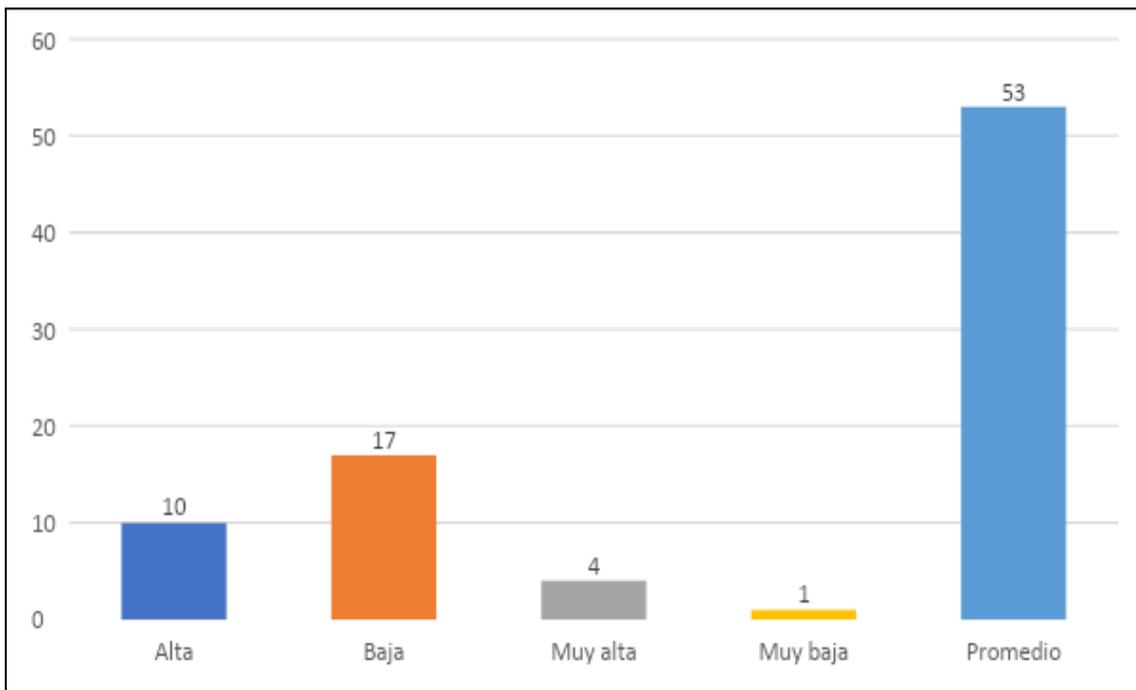


Figura 07 Comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la Municipalidad

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 7 y figura 6 se observa que la “Comunicación entre los diferentes niveles

jerárquicos en la Municipalidad”, los resultados indican que la mayoría de las comunicaciones entre los diferentes niveles jerárquicos en la Municipalidad se encuentran en la categoría "Promedio", con un 53% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (17%) y "Alta" (10%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (4%) y "Muy baja" (1%).

Esto significa que, en cuanto a la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la Municipalidad, existe un predominio del 53% que señalan que las políticas de recursos humanos son moderadamente efectivas en la Municipalidad.

Tabla 08: Capacidad de la Municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo

Escala	N°	%
Muy alta	14	16%
Alta	20	24%
Promedio	23	27%
Baja	17	20%
Muy baja	11	13%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

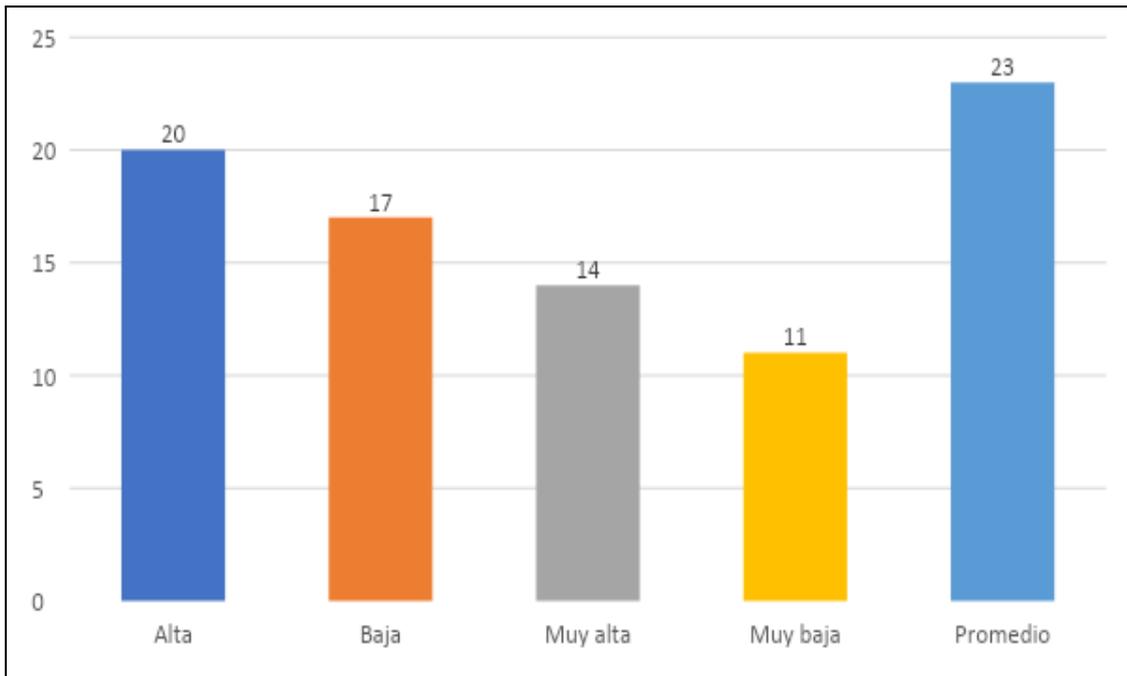


Figura 07: Capacidad de la Municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 8 y figura 7 se observa que la “Capacidad de la Municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo”, los resultados indican que la mayoría de las evaluaciones de la capacidad de la municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo se encuentran en la categoría "Promedio", con un 23% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (17%) y "Alta" (20%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (14%) y "Muy baja" (11%).

Esto significa que, la capacidad de la municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo, existe un predominio del 23% que señalan que la Capacidad de la Municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo son moderadamente efectivas en la Municipalidad.

Tabla 09: Capacidad de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno

Escala	N°	%
Muy alta	9	11%
Alta	13	15%
Promedio	41	48%
Baja	17	20%
Muy baja	5	6%
Total, general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

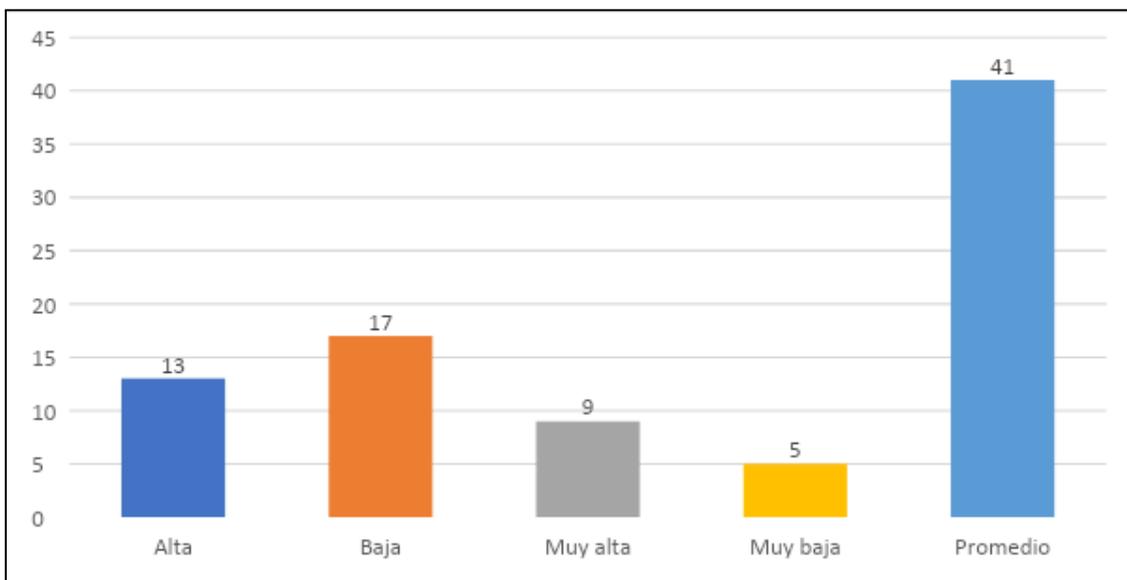


Figura 08: Capacidad de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 9 y figura 8 se observa que la "Capacidad de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno", los resultados indican que la mayoría de las evaluaciones de la capacidad de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno se encuentran en la categoría "Promedio", con un 41% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (17%) y "Alta" (13%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (9%) y "Muy baja" (5%).

Esto significa que en cuanto a la Capacidad de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno, existe un predominio del 41% que señalan que las capacidades de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno son moderadamente efectivas en la Municipalidad.

Tabla 10: Capacidad de la Municipalidad para adoptar nuevas prácticas y tecnologías

Escala	N°	%
Muy alta	14	16%
Alta	20	24%
Promedio	23	27%
Baja	17	20%
Muy baja	11	13%
Total, general	14	16%

Fuente: Elaboración Propia

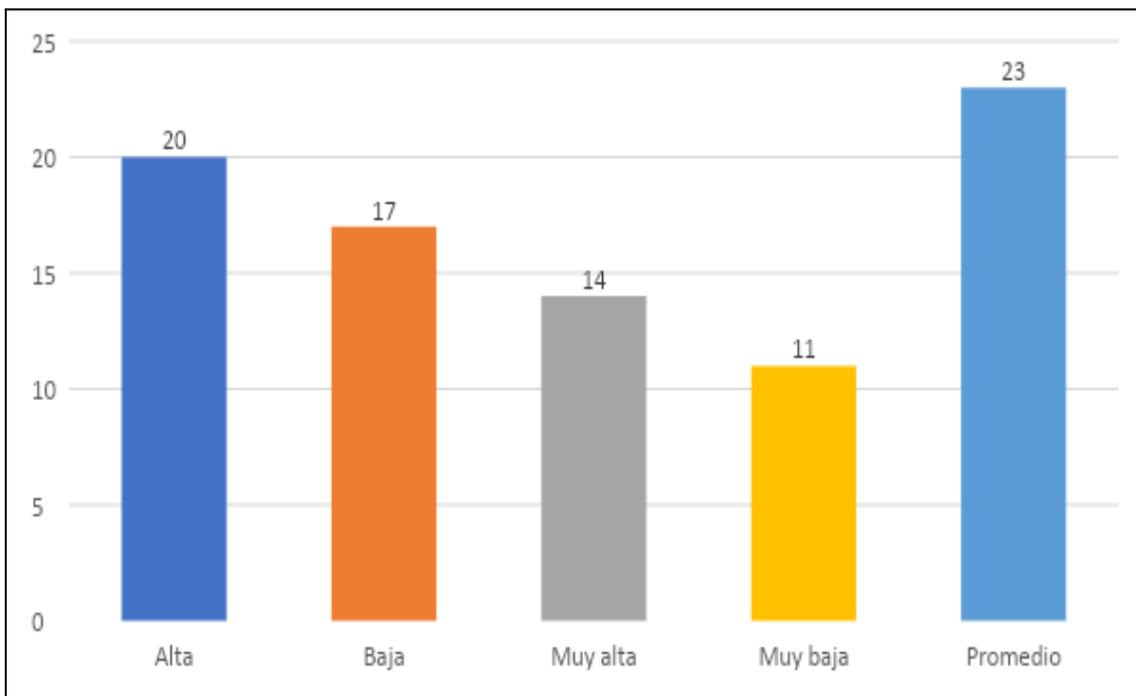


Figura 09: Capacidad de la Municipalidad para adoptar nuevas prácticas y tecnologías

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 10 y figura 9 se observa que la “Capacidad de la Municipalidad para adoptar

nuevas prácticas y tecnologías”, estos resultados indican que la mayoría de la Capacidad de la Municipalidad para adoptar nuevas prácticas y tecnologías de los protocolos de atención al ciudadano se encuentran en la categoría "Promedio", con un 23% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (17%) y "Alta" (20%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (14%) y "Muy baja" (11%).

Esto significa que en cuanto a la Capacidad de la Municipalidad para adoptar nuevas prácticas y tecnologías, existe un predominio del 23% que señalan que los protocolos de atención al ciudadano son moderadamente efectivos en la Municipalidad.

Tabla 11: Capacidad de los líderes de la Municipalidad para manejar el cambio y la cultura organizacional

Escala	N°	%
Muy alta	6	7%
Alta	9	11%
Promedio	50	59%
Baja	17	20%
Muy baja	3	4%
Total, general	6	7%

Fuente: Elaboración Propia

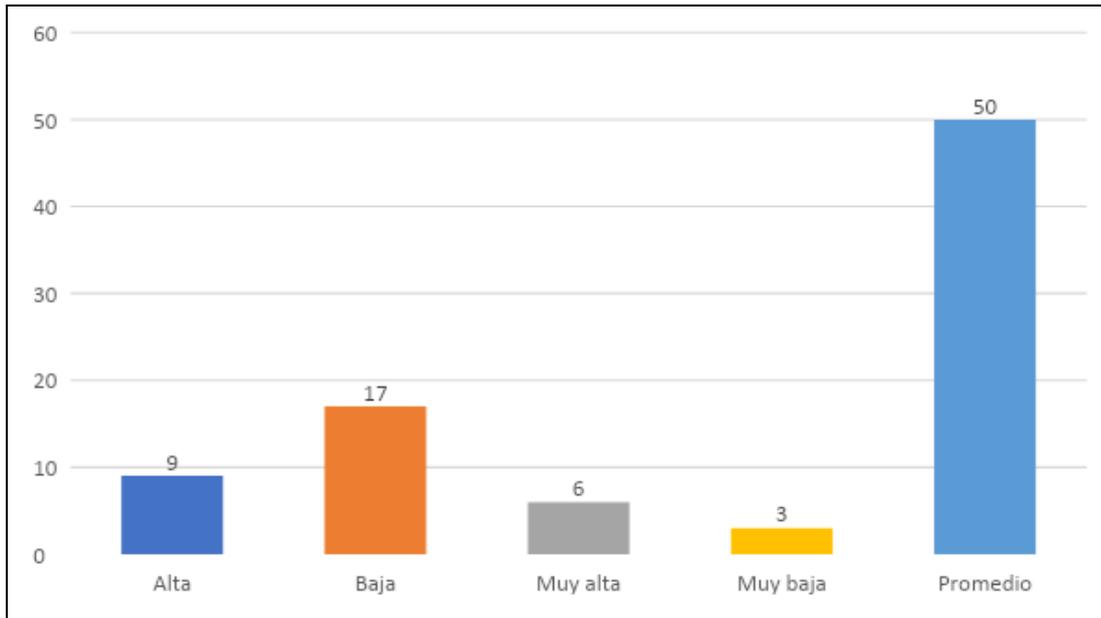


Figura 10: Capacidad de los líderes de la Municipalidad para manejar el cambio y la cultura organizacional

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 11 y figura 10 se observa que la “Capacidad de los líderes de la Municipalidad para manejar el cambio y la cultura organizacional”, estos resultados indican que la mayoría de la Capacidad de los líderes de la Municipalidad para manejar el cambio y la cultura organizacional se encuentran en la categoría "Promedio", con un 50% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (17%) y "Alta" (9%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (6%) y "Muy baja" (3%).

Esto significa que en cuanto a la capacidad de los líderes de la Municipalidad para manejar el cambio y la cultura organizacional, existe un predominio del 50% que señalan que la capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida es moderadamente efectiva en la Municipalidad.

Tabla 12: capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida

Escala	N°	%
Muy alta	14	16%
Alta	20	24%
Promedio	23	27%
Baja	16	19%
Muy baja	12	14%
Total, general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

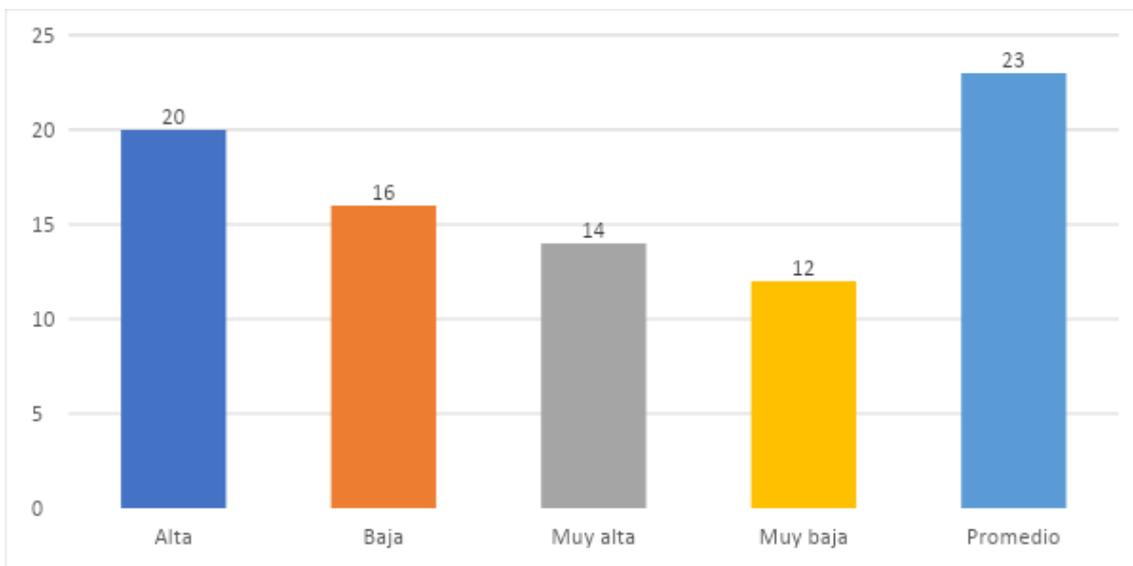


Figura 11: Capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 12 y figura 11 se observa que la “Capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida”, estos resultados indican que la mayoría de la capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida se encuentran en la categoría "Promedio", con un 23% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Alta" (20%) y "Baja" (16%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (14%) y "Muy baja" (12%).

Esto significa que en cuanto a la Capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida existe un predominio del 23% que señalan que Capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida son moderadamente efectivas en la Municipalidad.

Tabla 13 capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos

Escala	N°	%
Muy alta	8	9%
Alta	14	16%
Promedio	40	47%
Baja	17	20%
Muy baja	8	9%
Total, general	87	9%

Fuente: Elaboración Propia

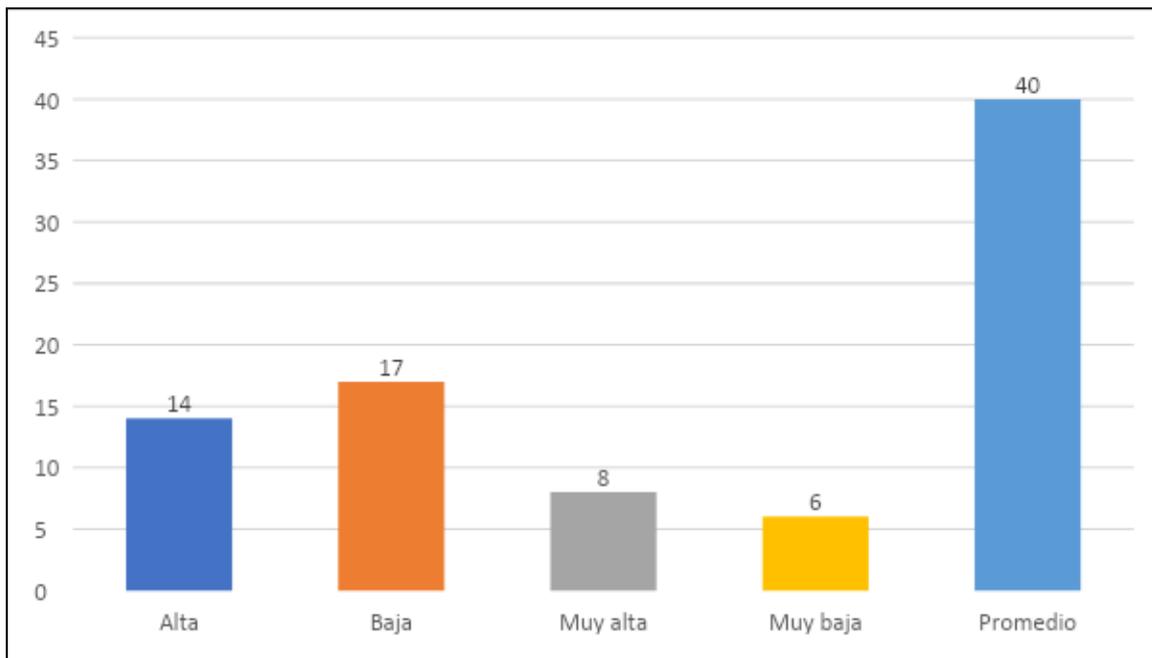


Figura 12: Capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 13 y figura 12 se observa que la “capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos”, estos resultados indican que la mayoría de la capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos "Promedio", con un 40% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Alta" (14%) y "Baja" (17%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (8%) y "Muy baja" (6%).

Esto significa que, en cuanto a la capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos, existe un predominio del 40% que señalan que la capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos es moderadamente efectiva en la Municipalidad.

Tabla 14: frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo

Escala	N°	%
Muy alta	14	16%
Alta	20	24%
Promedio	23	27%
Baja	17	20%
Muy baja	11	13%
Total, general	14	16%

Fuente: Elaboración Propia

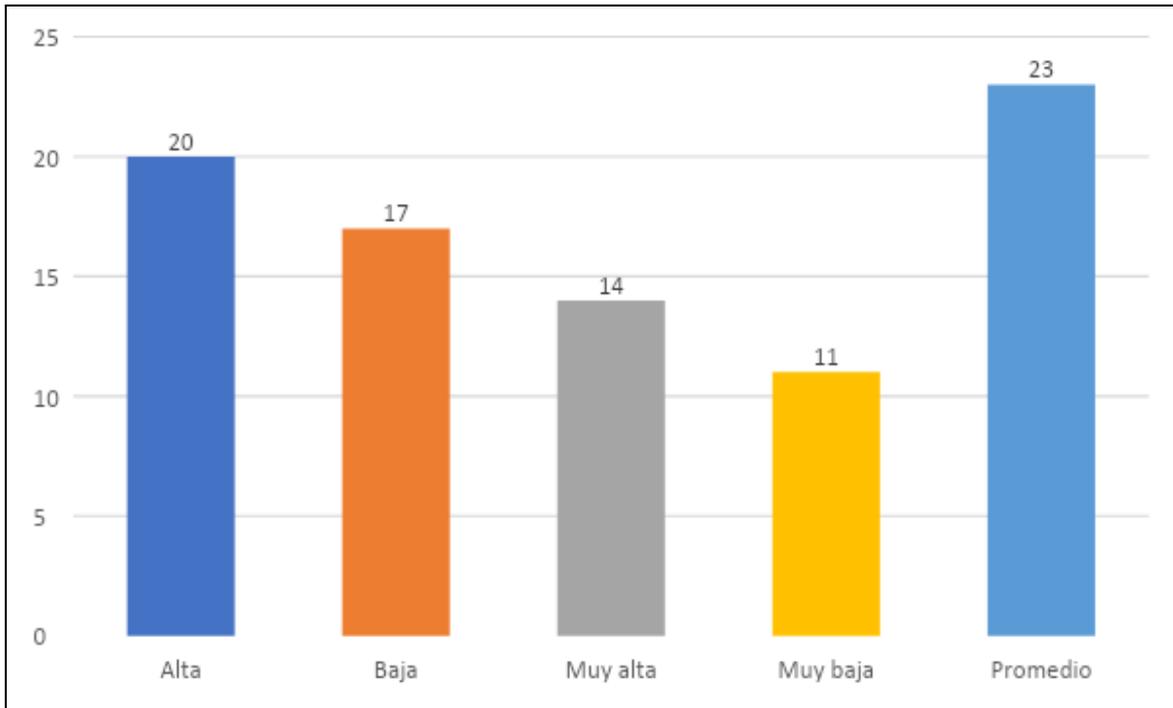


Figura 13: Frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 14 y figura 13 se observa que la “Frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo”, estos resultados indican que la mayoría de las evaluaciones de la frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo se encuentran en la categoría "Promedio", con un 23% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Baja" (17%) y "Alta" (20%). También hay una proporción menor en las categorías "Muy alta" (14%) y "Muy baja" (11%).

Esto significa que en cuanto a la frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo, existe un predominio del 23% que señalan que la frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo son moderadamente efectivas en la Municipalidad.

Tabla 15: Se siente cómodo/a proponiendo nuevas ideas en su área de trabajo

Escala	N°	%
Muy alta	8	9%
Alta	8	9%
Promedio	45	53%
Baja	18	21%
Muy baja	6	7%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

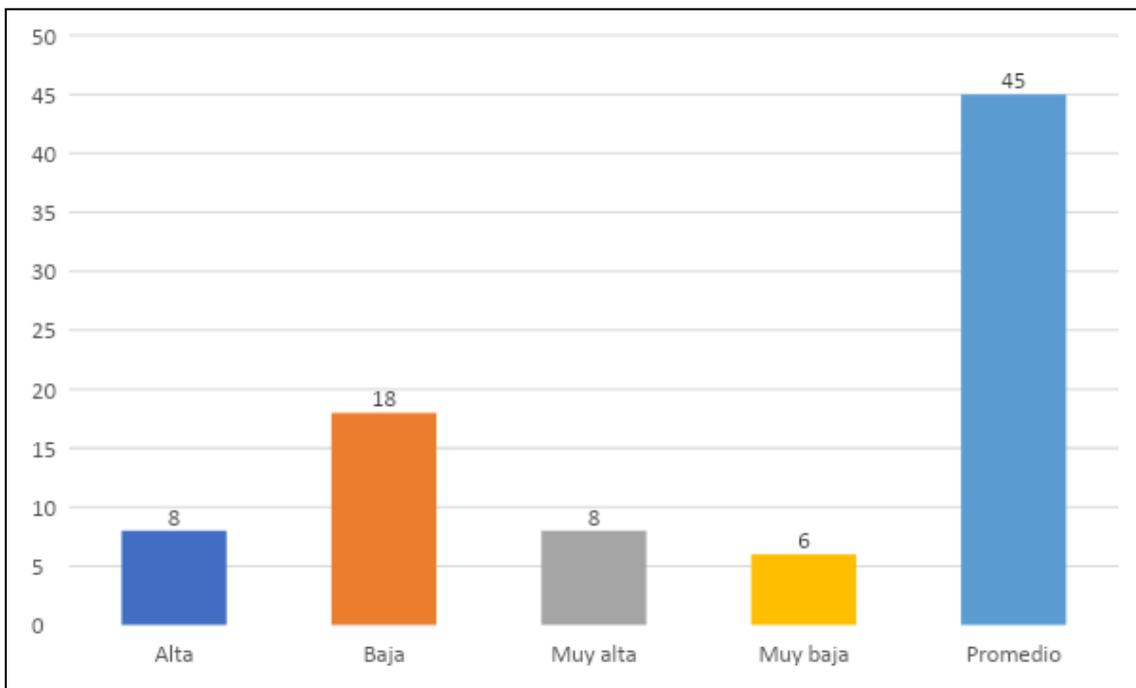


Figura 14: Se siente cómodo/a proponiendo nuevas ideas en su área de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 15 y figura 14 se observa que la “Se siente cómodo/a proponiendo nuevas ideas en su área de trabajo”, estos resultados indican que se siente cómodo/a proponiendo nuevas ideas en su área de trabajo se encuentran en la categoría "Promedio", con un 45% del total. Sin embargo, hay una distribución significativa en otras categorías, como "Alta" (8%) y "Baja" (18%). También hay una proporción menor en las

categorías "Muy alta" (8%) y "Muy baja" (6%).

Esto significa que en cuanto a Se siente cómodo/a proponiendo nuevas ideas en su área de trabajo, existe un predominio del 45% que señalan que las políticas de compras y adquisiciones son moderadamente efectivas en la Municipalidad.

4.3. METAS PROGRAMADAS POR EL MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODOS 2021-2022

EJECUCIÓN DE METAS PRESUPUESTALES – 2021 - 2022

Tabla 16. Ejecución presupuestal de gastos a nivel de actividades y proyectos ejercicio año: 2021 - 2022

EJECUCIÓN DE METAS PRESUPUESTALES 2021 - 2022									
CATEGORIA PRESUPUESTAL		PIA	PIM	AVANCE %	PIA	PIM	AVANCE %	PIA	AVANCE %
		2021			2022				
1	PROGRAMA ARTICULADO NUTRICIONAL	267,972	262,289	69.70%	348,382	320,138	73.10%		
2	SALUD MATERNO NEONATAL	0	202,491	65.80%	0	11,065	65.90%		
16	TBC-VIH/SIDA	140,721	140,721	52.80%	99,390	99,390	65.00%		
30	REDUCCIÓN DE DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA	2,746,813	3,294,990	49.20%	2,758,105	4,249,130	60.20%		
36	GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS	7,790,393	9,882,470	67.00%	3,178,386	17,486,702	65.20%		
41	MEJORA DE LA INOCUIDAD AGROALIMENTARIA	257,265	500,541	73.30%	383,350	730,967	71.50%		
68	REDUCCIÓN DE VULNERABILIDAD Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS POR DESASTRES	262,013	422,298	88.70%	257,016	331,233	75.40%		
82	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO URBANO	15,938,249	16,214,545	22.20%	1,506,875	14,199,361	10.00%		
83	PROGRAMA NACIONAL DE SANEAMIENTO RURAL	0	480,738	37.70%	0	347,250	54.20%		
90	LOGROS DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR	0	1,351,273	80.00%	0	4,020	64.00%		
101	INCREMENTO DE LA PRÁCTICA DE ACTIVIDADES FÍSICAS, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS EN LA POBLACIÓN PERUANA	112,919	1,582,043	78.60%	442,919	1,515,656	52.40%		
121	MEJORA DE LA ARTICULACIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES AL MERCADO	0	809,159	53.90%	300,000	534,319	97.80%		

127	MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LOS DESTINOS TURÍSTICOS	273,157	216,843	63.00%	177,620	640,095	78.50%
138	REDUCCIÓN DEL COSTO, TIEMPO E INSEGURIDAD EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE	3,058,763	18,073,109	59.70%	296,928	8,533,113	48.90%
142	ACCESO DE PERSONAS ADULTAS MAYORES A SERVICIOS ESPECIALIZADOS	7,787	17,899	86.60%	7,787	42,234	99.90%
146	ACCESO DE LAS FAMILIAS A VIVIENDA Y ENTORNO URBANO ADECUADO	2,012,971	4,543,799	79.20%	200,000	2,627,469	83.20%
148	REDUCCIÓN DEL TIEMPO, INSEGURIDAD Y COSTO AMBIENTAL EN EL TRANSPORTE URBANO	3,242,469	13,017,148	54.50%	5,038,662	31,599,00	67.30%
150	INCREMENTO EN EL ACCESO DE LA POBLACIÓN A LOS SERVICIOS EDUCATIVOS PÚBLICOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA	0	762,024	87.60%	100,000	1,700,277	43.30%
9001	ACCIONES CENTRALES	3,402,996	10,768,027	77.70%	17,502,366	13,547,77	81.90%
9002	ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	23,312,219	31,845,824	94.00%	27,245,843	27,883,04	94.00%
	TOTAL AVANCE % POR AÑO		20211	64.40 %.		2022	74.60%

Fuente: Información ofrecida por la entidad municipal en estudio

Nota: Elaboración Propia



Figura 15: Ejecución presupuestal de gastos a nivel de actividades y proyectos 2021 - 2022

Fuente: Consulta portal de transparencia económica

Nota: Elaboración Propia

Interpretación

La tabla 16 y figura 15 ejecución presupuestal, ofrece un análisis minucioso de diversos proyectos, detallando los montos del Presupuesto Inicial de Apertura (PIA), el Presupuesto Institucional Modificado (PIM), los importes ejecutados y los porcentajes de ejecución correspondientes en el año 2021 con un 64.40% y el año 2022 con un 74.60%. Esta información es fundamental para evaluar la eficiencia y efectividad en la administración y uso de los recursos asignados a cada proyecto. En términos generales, el análisis revela tanto gestiones altamente efectivas como áreas que claramente requieren mejoras sustanciales.

Inicialmente, proyectos como la "Programación Articulada" y la "Inocuidad Agroalimentaria" sobresalen por su ejecución presupuestal adecuada. La "Programación Articulada" experimentó un incremento significativo en su presupuesto, reflejando una ampliación de sus objetivos iniciales. Con una ejecución del 65.3%, se denota una implementación aceptable, aunque con margen para optimizar la eficiencia de los recursos utilizados. Por otro lado, la "Inocuidad Agroalimentaria" presenta una ejecución

presupuestal casi total del presupuesto modificado, alcanzando un 97.6%. Este alto porcentaje de ejecución evidencia una gestión altamente eficaz y una planificación rigurosa y bien estructurada.

Sin embargo, no todos los proyectos tuvieron resultados positivos. Por ejemplo, la "Sanidad Animal" y la "Sanidad Vegetal" presentan importes ejecutados negativos, lo que sugiere errores graves en la planificación y posibles cancelaciones de proyectos o reversiones de fondos. Este tipo de resultados reflejan una gestión deficiente y la necesidad de una revisión exhaustiva de los procedimientos administrativos y de ejecución para evitar futuros errores.

Finalmente, el proyecto de "Atención de Desastres" muestra una ejecución negativa del -28.2%, lo cual es particularmente preocupante dado que implica fallas en la respuesta a emergencias y problemas en la gestión de recursos destinados a situaciones críticas. Este y otros proyectos con bajos porcentajes de ejecución subrayan la importancia de mejorar la capacidad operativa y la coordinación para asegurar que los fondos asignados cumplan su propósito y beneficien adecuadamente a la comunidad.

Tabla 17: Ejecución presupuestal de gastos a nivel de actividades y proyectos ejercicio año: 2021 - 2022

Escala	N°	%
Sí	29	34%
No	56	66%
Total, general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

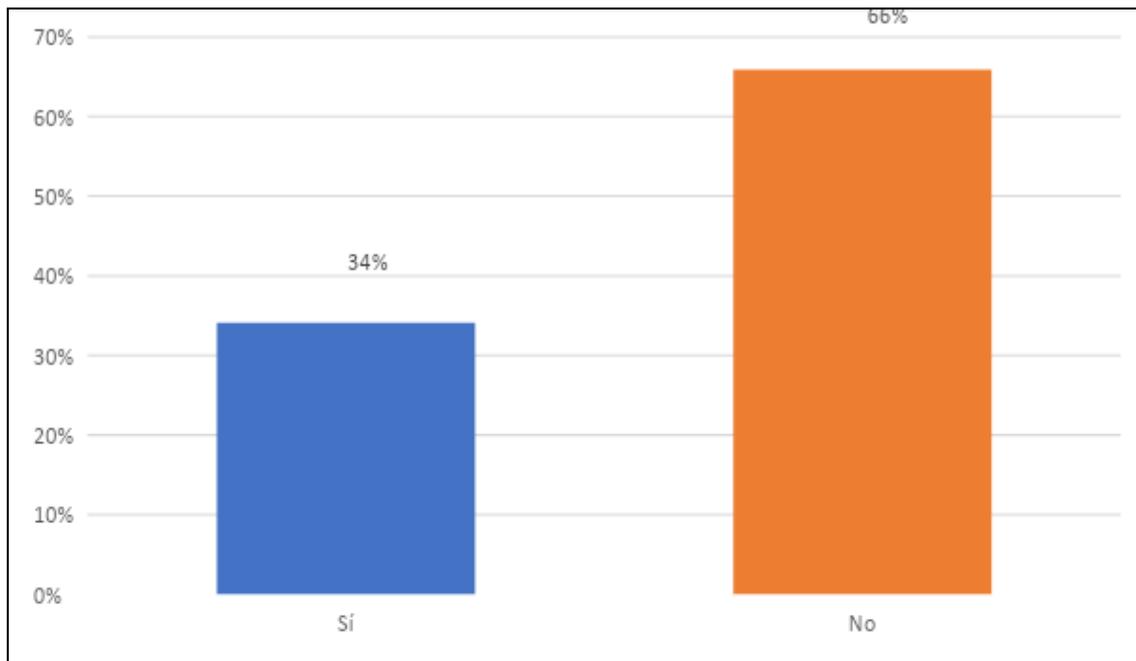


Figura 16: Cuenta con una estructura orgánica, manuales de funciones, ¿reglamento interno y están actualizadas?

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 17 y figura 16 se observa que la "Cuenta con una estructura orgánica, manuales de funciones, ¿reglamento interno y están actualizadas?", los resultados de la pregunta "Cuenta con una estructura orgánica, manuales de funciones, ¿reglamento interno y están actualizadas?" en forma de porcentajes y números absolutos.

La mayoría de las respuestas indican que un 66% de los participantes respondieron "No", lo que sugiere que una proporción significativa de la organización carece de una estructura orgánica, manuales de funciones o reglamento interno actualizado. Esta falta puede tener implicaciones en la claridad de roles y responsabilidades, así como en la gestión de políticas internas.

Por otro lado, el 34% respondió "Sí", indicando que hay una presencia de estructura orgánica, manuales de funciones y reglamento interno en al menos una parte de la organización. Sin embargo, este porcentaje puede señalar que aún hay espacio para mejorar la implementación y actualización de estos elementos en toda la organización.

Tabla 18 En relación con la eficacia organizacional y el cumplimiento de objetivos financieros en una entidad gubernamental, ¿cómo evaluarías la comunicación interna, la claridad en las funciones laborales y el conocimiento de los empleados sobre el reglamento interno?

Escaia	N°	%
Sí	31	36%
No	54	64%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

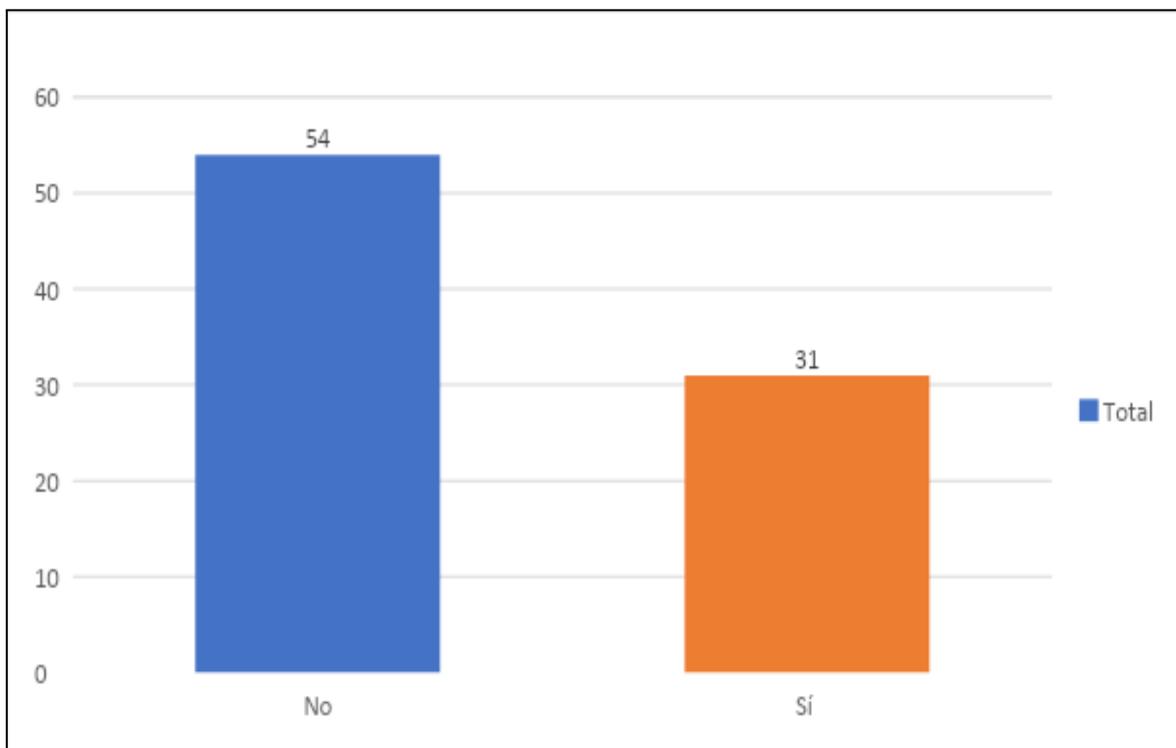


Figura 17: En relación con la eficacia organizacional y el cumplimiento de objetivos financieros en una entidad gubernamental, ¿cómo evaluarías la comunicación interna, la claridad en las funciones laborales y el conocimiento de los empleados sobre el reglamento interno?

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 18 y figura 17 se observa que el contexto de la eficacia organizacional y el

cumplimiento de objetivos financieros en una entidad gubernamental, los resultados sugieren áreas de mejora en la comunicación interna, claridad en las funciones laborales y el conocimiento de los empleados sobre el reglamento interno.

El 64% de los participantes indicó "No" en la evaluación de estos aspectos clave, lo que refleja una mayoría que percibe deficiencias en la comunicación interna, la claridad en las funciones laborales y el conocimiento del reglamento interno en la entidad. Esta cifra sugiere que existe una preocupación significativa que podría impactar negativamente en la eficacia organizacional y, por ende, en la consecución de los objetivos financieros.

Por otro lado, el 36% de respuestas "Sí" indica que hay una proporción minoritaria que percibe que la comunicación interna es efectiva, las funciones laborales son claras y los empleados están bien informados sobre el reglamento interno. Aunque esto señala cierto nivel de satisfacción en estos aspectos, la mayoría que respondió "No" destaca la necesidad de implementar mejoras sustanciales para fortalecer la eficacia organizacional.

Tabla 19: Se registran oportunamente en la contabilidad el Cumplimiento de metas Presupuestales Municipalidad provincial de Puno

Escala	N°	%
Sí	29	34%
No	56	66%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

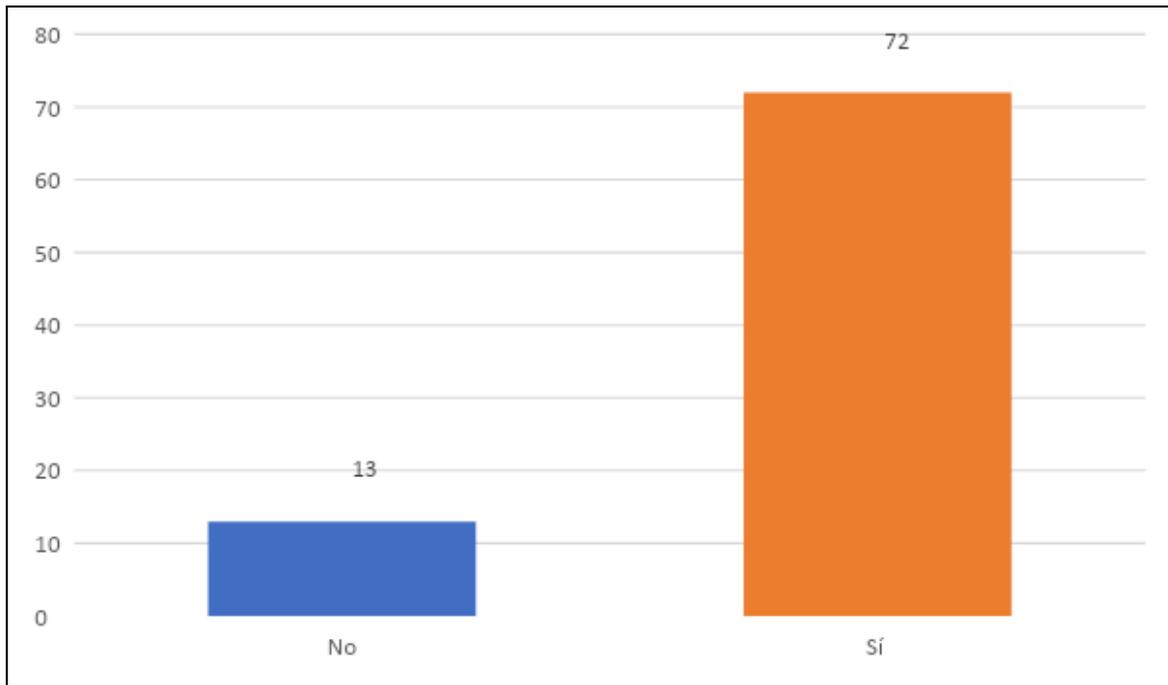


Figura 18: Se registran oportunamente en la contabilidad el Cumplimiento de metas Presupuestales Municipalidad provincial de Puno

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 19 y figura 18 se observa que aborda el registro oportuno en la contabilidad del Cumplimiento de Metas Presupuestales en la Municipalidad Provincial de Puno, indicando un desafío significativo en la gestión financiera de la entidad.

El 66% de los participantes reportó "No", lo que sugiere que una mayoría considerable percibe que no se están registrando oportunamente en la contabilidad los logros relacionados con las metas presupuestales. Esta falta de registro oportuno podría tener implicaciones negativas en la monitorización financiera, la toma de decisiones informada y la rendición de cuentas en la Municipalidad. Es fundamental abordar estas deficiencias para garantizar una gestión financiera efectiva y transparente.

En contraste, el 34% de respuestas "Sí" indica que hay una proporción minoritaria que considera que el cumplimiento de metas presupuestales se registra adecuadamente en la contabilidad. Aunque esto puede señalar ciertos aspectos positivos, la mayoría que respondió "No" subraya la urgencia de mejorar los procesos de registro para fortalecer la

transparencia y la eficacia en la gestión financiera.

Tabla 20: Todos los ingresos se sustentan con documentación suficiente y competente

Escala	N°	%
Sí	72	85%
No	13	15%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

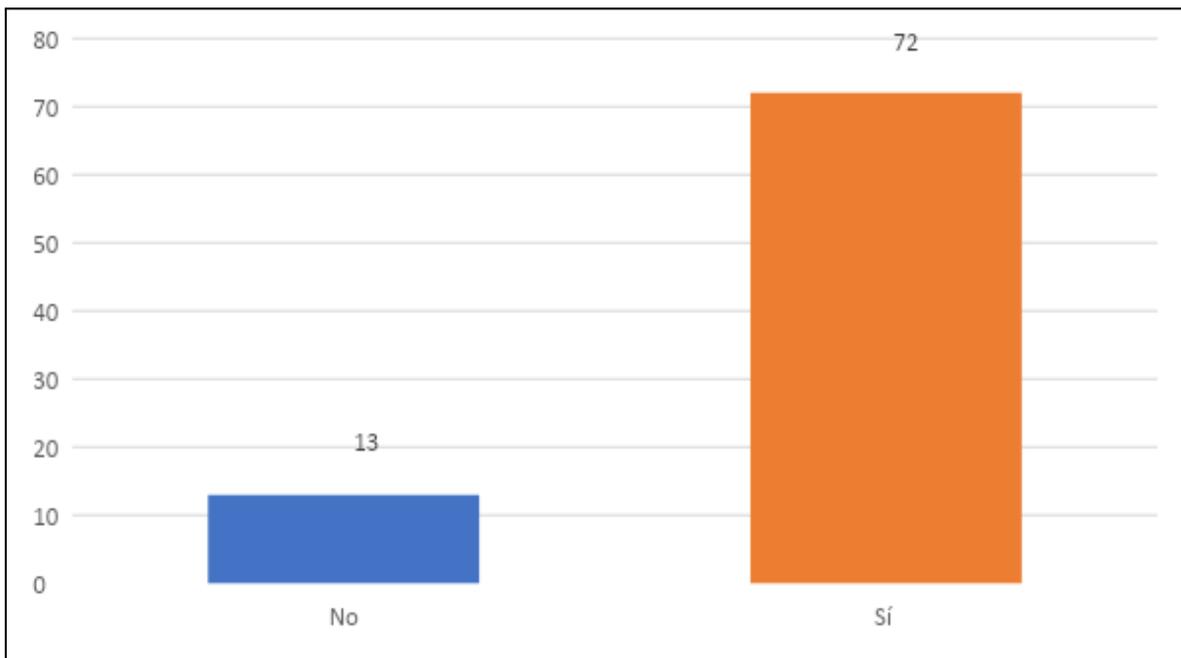


Figura 19: ¿Todos los ingresos se sustentan con documentación suficiente y competente?

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 20 y figura 19 se observa que abordó la sustentación de todos los ingresos con documentación suficiente y competente, reflejan una situación positiva en la Municipalidad Provincial de Puno en este aspecto específico de la gestión financiera.

El 85% de los participantes indicó "Sí", lo que sugiere que una amplia mayoría percibe que todos los ingresos están respaldados adecuadamente con documentación suficiente y competente. Este hallazgo es alentador, ya que implica que la entidad tiene prácticas

sólidas en la gestión y documentación de sus ingresos, lo que puede contribuir a la transparencia y la rendición de cuentas.

Por otro lado, el 15% de respuestas "No" indica que una minoría percibe que no todos los ingresos se sustentan con la documentación adecuada. Aunque esta cifra es relativamente baja, es importante abordar estas situaciones para garantizar la integridad y la precisión en la gestión financiera.

Tabla 21: Los ingresos son autorizados y supervisados por la Gerencia

Escala	N°	%
Sí	30	35%
No	55	65%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

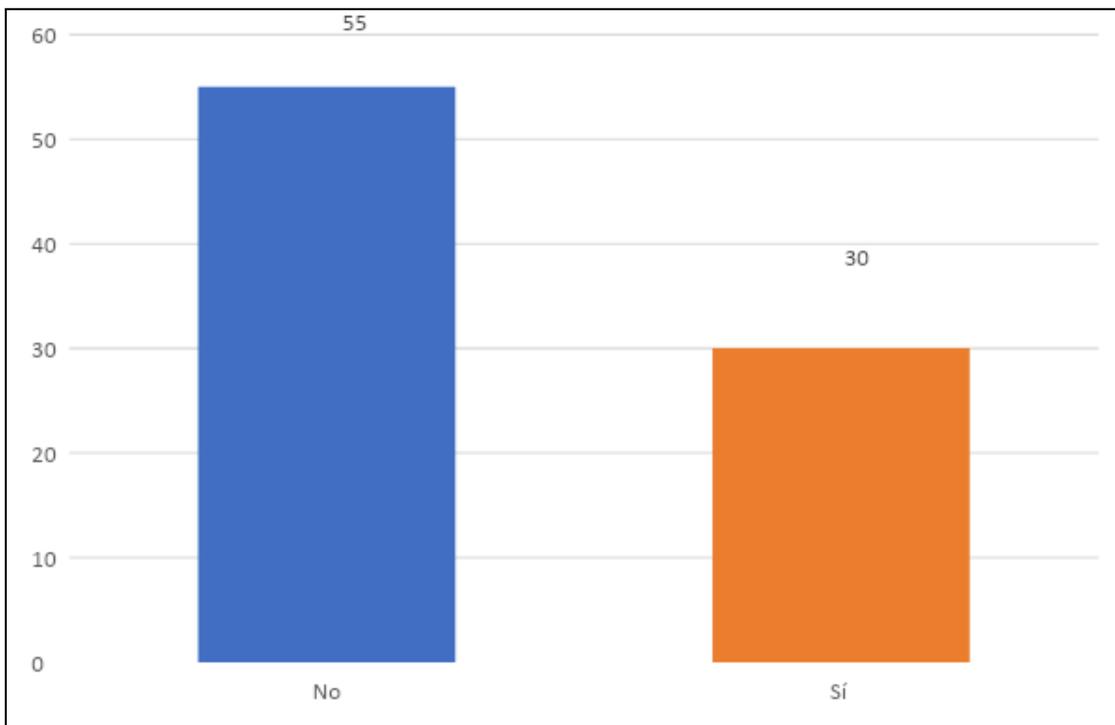


Figura 20: ¿Todos los ingresos se sustentan con documentación suficiente y competente?

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 21 y figura 20 se observa que evalúa si los ingresos son autorizados y supervisados por la Gerencia en la Municipalidad Provincial de Puno, sugieren una situación preocupante en términos de control y supervisión de los ingresos.

El 65% de los participantes indicó "No", lo que indica que una mayoría significativa percibe que los ingresos no están siendo adecuadamente autorizados y supervisados por la Gerencia. Esta falta de supervisión puede dar lugar a riesgos financieros y a la falta de control sobre los ingresos, lo que podría afectar la integridad y la eficiencia en la gestión financiera de la entidad.

En contraste, el 35% de respuestas "Sí" señala que hay una minoría que considera que los ingresos están siendo autorizados y supervisados por la Gerencia. Aunque esto podría indicar que ciertos aspectos de control están en su lugar, la mayoría que respondió "No" destaca la necesidad urgente de fortalecer los procedimientos de autorización y supervisión para garantizar una gestión financiera más efectiva.

Tabla 22: Considera que en la administración pública se adoptan procedimientos presupuestarios en donde se lleven a cabo una serie de propuestas de normas y ampliación de instrumentos de medida y control

Escala	N°	%
Sí	32	38%
No	53	62%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

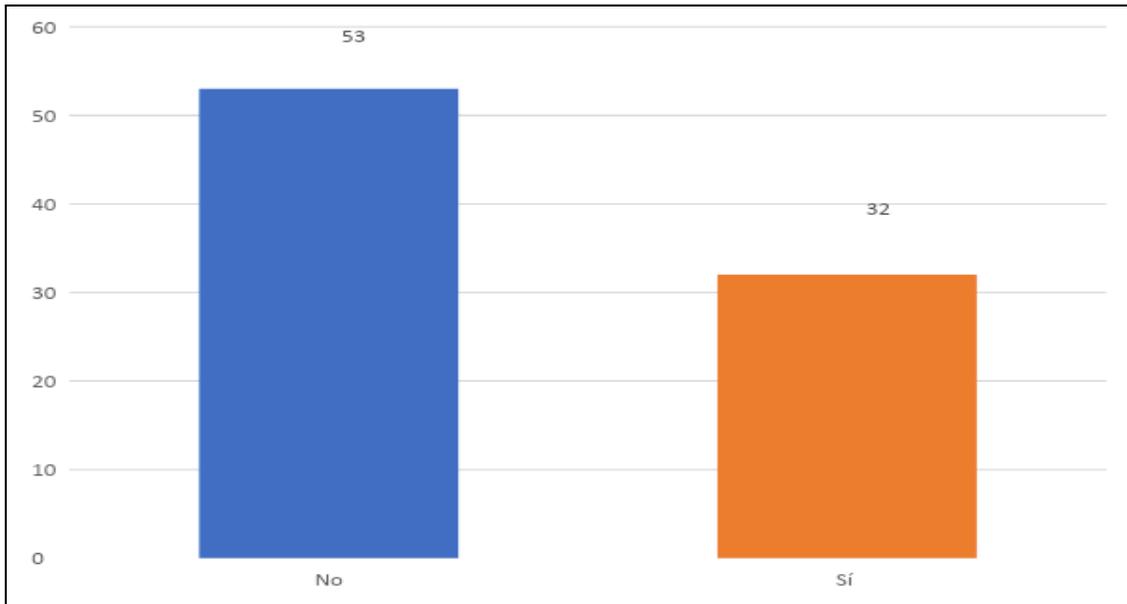


Figura 21: Considera que en la administración pública se adoptan procedimientos presupuestarios en donde se lleven a cabo una serie de propuestas de normas y ampliación de instrumentos de medida y control.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 22 y figura 21 se observa que aborda la percepción sobre si en la administración pública se adoptan procedimientos presupuestarios que incluyen propuestas de normas y ampliación de instrumentos de medida y control, indican una perspectiva mixta entre los participantes.

El 38% de los participantes respondió "Sí", sugiriendo que una parte significativa considera que en la administración pública se implementan procedimientos presupuestarios que incluyen propuestas de normas y la expansión de instrumentos de medida y control. Este resultado puede indicar un reconocimiento de esfuerzos para mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión presupuestaria.

Por otro lado, el 62% de respuestas "No" indica que la mayoría percibe que no se están adoptando estos procedimientos en la administración pública. Esta percepción podría sugerir la necesidad de mejorar y fortalecer los procesos presupuestarios, normativas y controles en la gestión pública para garantizar una mayor eficacia y rendición de cuentas

Tabla 23: Existe un control entre el depósito y lo recaudado

Escala	N°	%
Sí	45	53%
No	40	47%
Total general	85	100%

Fuente: Elaboración Propia

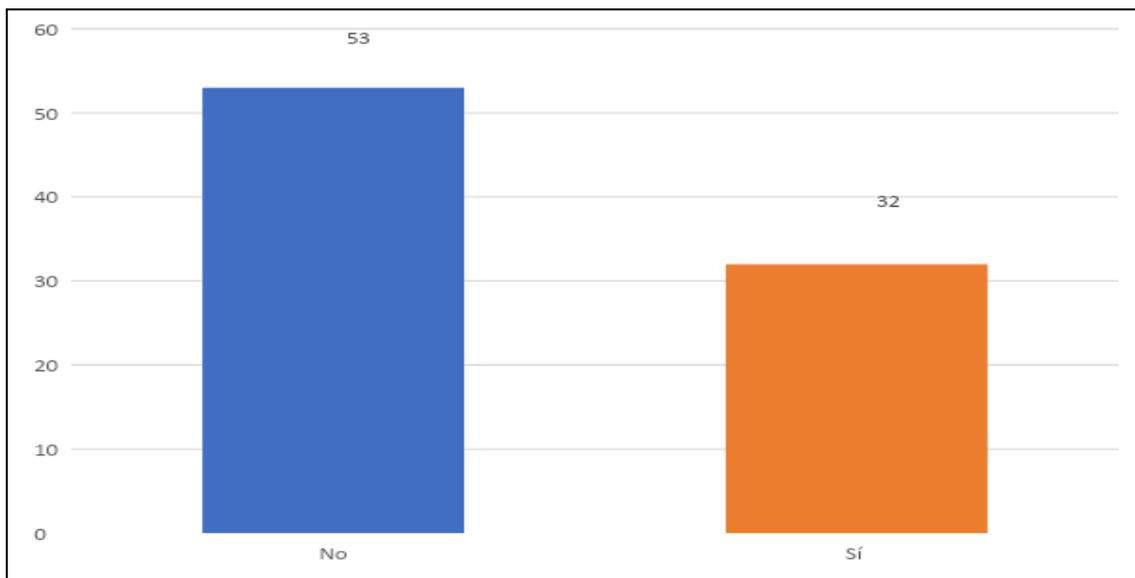


Figura 22: Existe un control entre el depósito y lo recaudado

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla 23 y figura 22 se observa que aborda la existencia de un control entre el depósito y lo recaudado, revelan una situación equilibrada en la Municipalidad Provincial de Puno en cuanto a la gestión de los fondos recaudados.

El 53% de los participantes respondió "Sí", indicando que perciben que existe un control efectivo entre el depósito y la cantidad recaudada. Este resultado sugiere que una proporción sustancial de los encuestados considera que se están implementando prácticas adecuadas para asegurar la integridad en la gestión de los fondos recaudados, lo que contribuye a la transparencia y la confianza en la administración financiera.

Por otro lado, el 47% de respuestas "No" señala que hay una proporción significativa que

percibe que no existe un control adecuado entre el depósito y lo recaudado. Este hallazgo indica la necesidad de revisar y fortalecer los procesos de control para garantizar la gestión precisa y transparente de los recursos financieros.

4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

Hipótesis: La cultura organizacional influye de forma significativa en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.

Contraste: Existe una correlación significativa ($r = 0.9055$, $r^2 = 0.819966$) entre la cultura organizacional (X) y el cumplimiento de metas presupuestales (Y). Esto sugiere que el incremento en la cultura organizacional está asociado positivamente con el incremento en el cumplimiento de metas presupuestales. Por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis general.

Hipótesis Específicas:

Hipótesis: El nivel de cultura organizacional muestra niveles deficientes en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.

Contraste: Si bien los datos específicos sobre niveles deficientes de cultura organizacional no están proporcionados directamente, la alta correlación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas presupuestales sugiere que la cultura organizacional es un factor importante y, por lo tanto, se puede inferir que los niveles deficientes de cultura organizacional podrían afectar negativamente el cumplimiento de metas presupuestales.

Hipótesis: Se muestran funciones con un bajo cumplimiento de metas presupuestales en la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.

Contraste: No disponemos de datos específicos sobre funciones con un bajo cumplimiento de metas presupuestales. Sin embargo, la alta correlación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas presupuestales sugiere que el fortalecimiento de la cultura organizacional podría mejorar el cumplimiento de metas en todas las funciones de la Municipalidad.

Dos datos respaldan la hipótesis general de que la cultura organizacional influye significativamente en el cumplimiento de metas presupuestales. Aunque los datos específicos sobre niveles deficientes de cultura organizacional y funciones con bajo cumplimiento de metas no están proporcionados directamente, la alta correlación entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas presupuestales sugiere que estos aspectos son importantes para el rendimiento financiero de la Municipalidad

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de los resultados obtenidos en el estudio sobre la gestión financiera y el control interno en la Municipalidad Provincial de Puno ofrece una oportunidad para reflexionar sobre los desafíos identificados y su impacto en la eficacia de la administración pública. Al contrastar estos resultados con las hipótesis planteadas, podemos evaluar la validez de las suposiciones iniciales y su relevancia para la práctica administrativa. Además, considerar las opiniones de otros autores puede enriquecer el análisis y ofrecer perspectivas adicionales sobre las implicaciones de los hallazgos.

Los resultados del estudio sugieren que la Municipalidad enfrenta varios desafíos significativos en su gestión financiera y control interno. Por ejemplo, se observa una falta de estructura orgánica actualizada y una comunicación interna deficiente, lo que puede obstaculizar la eficacia de las operaciones y la toma de decisiones. Estos hallazgos son consistentes con la hipótesis de que la falta de procedimientos claros y una supervisión adecuada pueden afectar negativamente la gestión financiera en entidades gubernamentales.

La percepción de que no se están adoptando procedimientos presupuestarios efectivos también respalda la idea de que existen deficiencias en la planificación y el control financiero en la Municipalidad. Esta falta de procedimientos adecuados puede socavar la eficiencia y la transparencia en la asignación de recursos, lo que a su vez puede afectar la capacidad de la entidad para cumplir con sus objetivos financieros y presupuestarios.

En este contexto, las opiniones de otros autores pueden arrojar luz sobre las posibles soluciones y enfoques para abordar estos desafíos. Hernández (2018) destacó la

importancia de fortalecer los sistemas de control interno y promover una cultura de transparencia y rendición de cuentas en las organizaciones gubernamentales. González (2017), por otro lado, enfatizó la necesidad de implementar políticas y procedimientos claros para mejorar la gestión financiera y garantizar el uso eficiente de los recursos públicos, los resultados de este estudio subrayan la importancia de mejorar la gestión financiera y el control interno en la Municipalidad Provincial de Puno. Al abordar las deficiencias identificadas y adoptar enfoques basados en las mejores prácticas y las recomendaciones de otros autores, la entidad puede fortalecer su capacidad para cumplir con sus objetivos financieros y servir eficazmente a la comunidad.

Según autores como Gupta y Sharma (2018), la efectividad en la atención al ciudadano depende no solo de la existencia de protocolos, sino también de su adecuada ejecución y adaptación a las necesidades cambiantes de la comunidad. Tanto la comunicación entre diferentes departamentos como entre niveles jerárquicos se sitúan mayoritariamente en la categoría "Promedio". Esto coincide con las investigaciones de Liang & Lin (2018), quienes destacan que la comunicación efectiva es fundamental para el funcionamiento armonioso de una organización. Los resultados sugieren que existe margen para mejorar la coordinación interna y la transmisión de información en la Municipalidad. Los líderes de la Municipalidad muestran una capacidad moderada para manejar el cambio y motivar equipos, según la percepción de los encuestados. Autores como Kotter (2012) argumentan que el liderazgo efectivo es esencial para la implementación exitosa del cambio organizacional. Los resultados sugieren que podría ser beneficioso para la Municipalidad invertir en programas de desarrollo de liderazgo y gestión del cambio. La capacidad de la Municipalidad para adoptar nuevas prácticas y tecnologías se sitúa mayoritariamente en la categoría "Promedio". Este hallazgo concuerda con la investigación de Westerman et al. (2019), quienes destacan la importancia de la agilidad organizacional para la adopción exitosa de tecnología. Los resultados señalan la necesidad de fortalecer la capacidad de adaptación de la Municipalidad ante los cambios tecnológicos y las demandas del entorno.

CONCLUSIONES

Luego de haber expuesto y analizado la Cultura Organizacional y su Influencia en el Cumplimiento de Metas Presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021 – 2022, nuestros resultados alcanzados, los objetivos y contrastados con nuestras hipótesis planteadas, las siguientes son las conclusiones a las cuales se ha arribado como obra de la investigación:

PARA EL OBJETIVO 1:

PRIMERA: Se determinó que la cultura organizacional tiene una influencia significativa en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno durante los periodos 2021- 2022. El análisis estadístico reveló una correlación positiva muy alta entre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas presupuestales, con un coeficiente de correlación de R Pearson: entre X e Y (0.9055), que mide la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables.

PARA LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

SEGUNDA: El nivel de la cultura organizacional en el cumplimiento de las metas presupuestales se considera alta, el cual indica que la cultura organizacional tiene un impacto muy significativo en la consecución de los objetivos financieros de la Municipalidad Provincial de Puno. Un porcentaje tan elevado subraya la importancia de cultivar y mantener una cultura organizacional sólida y bien alineada con los objetivos presupuestarios y financieros de la municipalidad para asegurar un desempeño óptimo en la gestión pública.

TERCERA: La evaluación del grado de cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno durante 2021-2022 muestra un desempeño bajo, de las

metas no registradas oportunamente. Esto sugiere la necesidad de mejorar los procesos contables y fortalecer la cultura organizacional para optimizar la gestión de recursos públicos. Implementar medidas adecuadas permitirá aumentar la transparencia y efectividad en el cumplimiento de objetivos presupuestarios.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Dado que la cultura organizacional influye significativamente en el cumplimiento de metas presupuestales (Conclusiones 1 y 2), se recomienda realizar un diagnóstico e implementar un sistema de monitoreo detallado, a su vez realizar capacitaciones mínimamente trimestrales al personal permanente nuevo o practicante, sensibilizar sobre la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Puno. Este diagnóstico debería abordar aspectos como los valores compartidos, la percepción del liderazgo y la comunicación interna, identificando áreas de mejora y oportunidades para fortalecer la cultura orientada a resultados.

SEGUNDA: Considerando que el grado de cumplimiento de metas presupuestales se relaciona directamente con la influencia de la cultura organizacional (Conclusiones 1 y 3), se recomienda establecer metas presupuestarias claras, específicas alcanzables, capacitaciones de concientización de la cultura organizacional para la Municipalidad Provincial de Puno. Estas metas deben ser comunicadas de manera efectiva a todo el personal y estar alineadas con la visión y los valores de la organización, lo que ayudará a motivar y dirigir los esfuerzos hacia un mejor cumplimiento de metas presupuestales.

TERCERA: Dado que la evaluación del grado de cumplimiento de metas presupuestales es esencial para el éxito organizacional (Conclusiones 2 y 3), se recomienda concientizar y promover una cultura de evaluación y mejora continua en la Municipalidad Provincial de Puno. Esto implica implementar sistemas de monitoreo y retroalimentación que permitan identificar desviaciones en el cumplimiento de metas, analizar las causas subyacentes y tomar medidas correctivas de manera oportuna y eficaz. Además, se sugiere fomentar una actitud proactiva hacia la innovación y el

aprendizaje organizacional, buscando constantemente formas de optimizar los procesos y mejorar el desempeño financiero en la Municipalidad Provincial de Puno..

BIBLIOGRAFÍA

- Apaza Mamani, J. (2020). La cultura organizacional y su relación con la eficiencia del gasto público de la Municipalidad de Chuquibamba, 2019 - 2020 [Escuela de Postgrado San Francisco Xavier]. Recuperado de http://repositorio.sfx.edu.pe/bitstream/handle/SFX/65/Apaza%20Mamani%2C%20Javier%20Alfredo_SXF.pdf?sequence=3
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2016). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.
- Carrasc Díaz, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Editorial San Marcos.
- Charón Durive, L. (2020). Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad. Revista Ciencia En Su PC, 5, 87–95. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181315033009>
- Chiavenato, I. (2020). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. 3ra. Edición. Editorial Mexicana.
- García, E. (2020). Participación ciudadana y gobernanza democrática: reflexiones desde la teoría política contemporánea. Revista de Ciencia Política, 40(2), 213-230.
- García, L. (2020). Evolución de la gestión de recursos públicos en el contexto actual. Revista de Administración Pública, 42(3), 205-218.
- Gómez, A. (2019). La rendición de cuentas en la gestión pública: concepto, características y retos. Revista de Gestión Pública, 8(2), 45-62.
- González, M. (2023). Participación ciudadana en la gestión pública: concepto, tipos y desafíos. Revista de Administración Pública, 45(1), 78-93.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta). McGraw - Hill.
- Jimenez Jimenez, D. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Desagüadero, 2018 - Chucuito - Puno [Universidad Nacional del Altiplano]. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez_Jimene

z_Dina.pdf?sequence=3

Jones, G. R., & George, J. M. (2023). Comportamiento organizacional: Comprensión y gestión de personas en el trabajo (12ª ed.). Pearson Educación.

Ley N° 28112, (2003). Recuperado de

<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/normativa-basica-presupuestaria/7343-ley-n-28112-3/file>

Ley No 28411, (2004). Recuperado de

http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_31.pdf

López, A. (2021). Mecanismos de participación ciudadana en la formulación de políticas públicas: experiencias y lecciones aprendidas. *Revista de Estudios Políticos*, 60(3), 102-117.

López Felipe, M. (2019). La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiples en empresas murcianas. Universidad de Murcia.

Maslucan López, I. (2020). Cultura organizacional y la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco en el periodo 2018 [Universidad de Huánuco]. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2722/Maslucan%20Lopez%2C%20Idelso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, J. M., López, A. G., & Pérez, R. S. (2018). Impacto de las tecnologías de la información y comunicación en la gestión de recursos públicos. *Administración y Desarrollo*, 30(2), 45-58.

Monje Álvarez, A. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa - Guía didáctica. Universidad Surcolombiana.

Roca, M. (2019). La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) [Universidad de Belgrano]. Recuperado de http://www.revistacts.net/wp-content/uploads/2019/01/Tesis_Roca.pdf

Rodríguez, M. A., Pérez, L. M., & Martínez, E. (2020). El papel de las tecnologías de la

información y comunicación en la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público. *Gobierno y Gestión Pública*, 29(3), 87-102.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Administración* (14ª ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson Educación.

Sánchez, J. (2021). Transparencia gubernamental: concepto, dimensiones y desafíos. *Revista de Administración Pública*, 43(1), 112-125.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología	Técnicas e instrumentos
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La cultura organizacional influye de forma significativa en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.</p>	<p>VI: Cultura organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variable 1 • Valores Compartidos y Creencias Fundamentales • Normas y Prácticas Organizacionales • Clima Laboral y Ambiente Organizacional • Estructura de Poder y Comunicación • Innovación y creatividad • Gestión de Recursos Públicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: cuantitativo • Método: Hipotético deductivo • Nivel: Explicativo • Tipo: Básico • Diseño: No experimental transversal • Población: 135 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Encuesta • Instrumento: Cuestiona
<p>PE1: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022?</p>	<p>OE1: Conocer el nivel de cultura organizacional en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.</p>	<p>HE1: El nivel de cultura organizacional muestra niveles deficientes en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.</p>				
<p>PE2: ¿Cuál es el grado de cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022?</p>	<p>OE2: Evaluar el grado de cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.</p>	<p>HE2: Se muestran funciones con un bajo cumplimiento de metas presupuestales en la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021-2022.</p>	<p>VD: Cumplimiento de metas presupuestales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variable 2 • Gestión de Recursos Públicos • Transparencia y Rendición de Cuentas • Participación Ciudadana 	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra: Aplicando el muestreo no probabilístico aleatorio simple se obtuvo un total de 85 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno 	

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 02: Instrumento de investigación v1

Cuestionario de Cultura organizacional

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

Instrucciones:

Estimados señores, el propósito del presente instrumento es recopilar información acerca del cumplimiento de metas presupuestales, con el fin de obtener datos relevantes para su análisis. Por tanto, les solicitamos amablemente que nos brinden su colaboración respondiendo las preguntas que se presentan a continuación. Agradecemos de antemano su valiosa participación en esta investigación.

CUESTIONARIO

1. **¿Cómo calificaría la efectividad de las políticas de recursos humanos en la Municipalidad? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
 - a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

2. **¿Cómo calificaría la efectividad de las políticas de compras y adquisiciones en la Municipalidad? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
 - a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

3. **¿Cómo calificaría la efectividad de los protocolos de atención al ciudadano en la Municipalidad? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
 - a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

4. **¿Cómo calificaría la comunicación entre los diferentes departamentos en la Municipalidad? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
 - a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

5. **¿Cómo calificaría la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la Municipalidad? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
 - a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

6. **¿Cómo calificaría la capacidad de la Municipalidad para fomentar un trabajo en equipo efectivo? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
 - a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

7. **¿Cómo calificaría la capacidad de la Municipalidad para adaptarse a los cambios en el entorno? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
 - a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

8. **¿Cómo calificaría la capacidad de la Municipalidad para adoptar nuevas prácticas y tecnologías? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
 - a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

9. **¿Cómo calificaría la capacidad de los líderes de la Municipalidad para manejar el cambio y la cultura organizacional? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
- a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja
10. **¿Cómo calificaría la capacidad de los líderes de la Municipalidad para fundar una visión compartida? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
- a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja
11. **¿Cómo calificaría la capacidad de los líderes de la Municipalidad para motivar y dirigir a sus equipos? (1 = Muy baja, 5 = Muy alta)**
- a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja
12. **¿Con qué frecuencia se fomenta la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras en su área de trabajo?**
- a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja
13. **¿Se siente cómodo/a proponiendo nuevas ideas en su área de trabajo?**
- a. Muy alta
 - b. Alta
 - c. Promedio
 - d. Baja
 - e. Muy baja

Anexo 03: Instrumento de investigación v2

Cuestionario de Metas Presupuestales

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

Instrucciones:

Estimados señores, el propósito del presente instrumento es recopilar información acerca del cumplimiento de metas presupuestales, con el fin de obtener datos relevantes para su análisis. Por tanto, les solicitamos amablemente que nos brinden su colaboración respondiendo las preguntas que se presentan a continuación. Agradecemos de antemano su valiosa participación en esta investigación.

La información es confidencial.

- Gestión de Recursos Públicos
- Transparencia y Rendición de Cuentas

Participación Ciudadana

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿La Municipalidad Provincial de Puno, Periodos 2021-2022 cuenta con una estructura orgánica, manuales de funciones, reglamento interno y están actualizadas?		
2	¿Podría facilitarme detalles sobre la estructura organizativa, manuales de funciones y el reglamento interno de la Municipalidad Provincial de Puno en los años 2021-2022?		
3	¿Se registran oportunamente en la contabilidad el Cumplimiento de metas Presupuestales Municipalidad provincial de Puno?		
4	¿Todos los ingresos se sustentan con documentación suficiente y competente?		
5	¿Los ingresos son autorizados y supervisados por la Gerencia?		
6	¿Considera que en la administración pública se adoptan procedimientos presupuestarios en donde se lleven a cabo una serie de propuestas de normas y ampliación de instrumentos de medida y control?		
7	¿Existe un control entre el depósito y lo recaudado?		

Anexo 04: Autorización de ejecución de encuestas en la MPP



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
SUB GERENCIA DE PERSONAL

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO

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

Puno, 15 de noviembre de 2023.

CARTA N° 929-2023-MPP/GA-SGP.

Señorita:
Miriam Jackeline Torres Humire.
Jirón Lolo Fernández N° 469 – Barrio Jorge Chávez - Puno.

Atención: Gerencia de Gestión Integral de Residuos Sólidos.
Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana y Serenazgo.
Gerencia de Medio Ambiente, Saneamiento y Servicios.
Sub Gerencia de Actividades Económicas.

CIUDAD.-

ASUNTO : Comunica Respuesta (SE OTORGA AUTORIZACIÓN).

Referencia : 1) trámite N° 2023-0000929 (Solicitud de autorización para ejecución de proyecto).
2) Proveído N° 929-2023-MPP/GA-SGP.

De mi especial consideración:

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted; para saludarlo muy cordialmente y a su vez manifestarle que en mérito al documento de la referencia (1), su persona, solicita se le otorgue autorización para realizar investigación en las Gerencias y Sub Gerencias de la entidad municipal; ello, con el objeto de ejecutar el proyecto de investigación (tesis) denominado "Cultura Organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas presupuestales de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2021 - 2022".

En tal sentido, en atención a lo solicitado mediante tramite con registro N° 2024-0000090; en mi calidad de Sub Gerente de Personal de la Municipalidad Provincial de Puno **OTORGO LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE**, a la señorita Miriam Jackeline Torres Humire, identificada con Documento Nacional de Identidad – DNI N° 70335417, bachiller de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad privada "San Carlos"; con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación (TESIS) titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERIODOS 2021 - 2022"; **debiendo las Gerencias y Sub Gerencias mencionadas en el exordio de la presente, brindar las facilidades a la interesada arriba mencionada, conforme lo solicitado.**

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACION

CFC. Sadoc Salazar Mamani
SUB GERENTE DE PERSONAL

c.c. Archivo
Reg. 034-2024.
SSM/leg.



¡Puno Renace!
Gestión 2023 - 2026



www.munipuno.gob.pe
Jr. Deustua Nro. 458, Plaza de Armas - Puno - Perú
(051) 601000

Anexo 05: Matriz de recojo de información

MATRIZ DEL RECOJO DE LA INFORMACIÓN

Aspecto Para Evaluar	Fuente de Información	Método de Recolección	Indicadores Para Considerar	Periodo de Evaluación	Responsable de Recolección
Nivel de Cultura Organizacional	Empleados de la Municipalidad Provincial de Puno	Encuesta	- Valores y creencias compartidas. - Prácticas y normas organizacionales. - Clima laboral y ambiente. - Comunicación interna y estructura de poder. - Innovación y adaptabilidad. - Gestión de recursos públicos.	2021-2022	Gerencia De Gestión Integral De Residuos Sólidos
Grado de Cumplimiento de Metas Presupuestales	Informes Financieros, Planes de Acción	Análisis Documental	- Ejecución presupuestaria vs. metas establecidas. - Desviaciones presupuestarias. - Cumplimiento de metas específicas. - Indicadores financieros de desempeño.	Mensualmente, 2021-2022	Sub Gerencia De Seguridad Ciudadana Y Serenazgo
Participación Ciudadana	Ciudadanos de la Municipalidad Provincial de Puno	Encuesta / Entrevistas	- Percepción de participación en toma de decisiones. - Satisfacción con los servicios públicos. - Transparencia y rendición de cuentas percibidas.	2022	Gerencia De Medio Ambiente, Saneamiento Y Servicios
Auditoría Interna y Externa	Informes de Auditoría	Revisión Documental	- Resultados de auditorías internas y externas. - Recomendaciones para mejora financiera.	2021-2022	Sub Gerencia De Actividades Económicas

Fuente: Elaboración Propia

Esta matriz proporciona una guía detallada sobre cómo recopilar información relevante para cada aspecto clave de tu investigación sobre la influencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de metas presupuestales. Cada aspecto para evaluar está vinculado con la fuente correspondiente, el método de recolección de información, los indicadores a considerar, el periodo de evaluación y el responsable de la recolección. Utilizando esta matriz, podrás llevar a cabo una recopilación de datos sistemática y efectiva para tu investigación.

Anexo 06: Ficha de validación de instrumentos N.º 01

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD. OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 52
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:** Cusi Montesinos Marlene
- 1.2 Grado académico:** Doctora
- 1.3 Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERÍODOS 2021 – 2022
- 1.4 Denominación del instrumento:** Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					15	20
TOTAL		35				

Anexo 07: Ficha de valoración N.º 01

 <p>UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS SAC</p>	<p>Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final</p>	<p>COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI</p>	<p>VERSIÓN: 2.0</p>	<p>PÁGINA 53</p>
---	--	--------------------------------------	---------------------	------------------

VALORACIÓN

Deficiente ()	Regular ()	Bueno ()	Muy Bueno ()	Excelente (X)
0 - 8	9 - 16	7 - 24	25 - 32	33 - 40

Puno, 04 de Setiembre del 2023

Lugar y fecha:



.....

Firma del experto

Nombre: Marlene Cusi Montesinos
DNI: 01341278

Anexo 08: Ficha de validación de instrumentos N.º 02

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 52
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto:** Asqui Gomez Korina
- 1.2 Grado académico:** Magister
- 1.3 Título de la Investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS PRESUPUESTALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, PERÍODOS 2021 – 2022
- 1.4 Denominación del instrumento:** Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					3	36
TOTAL		39				

Anexo 09: Ficha de valoración N.º 02

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 53
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

VALORACIÓN

Deficiente ()	Regular ()	Bueno ()	Muy Bueno ()	Excelente (X)
0 - 8	9 - 16	7 - 24	25 - 32	33 - 40

Puno, 01 de Setiembre del 2023

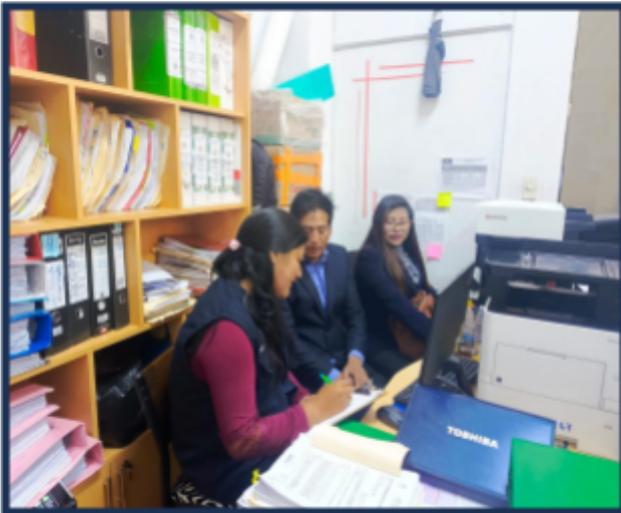
Lugar y fecha:



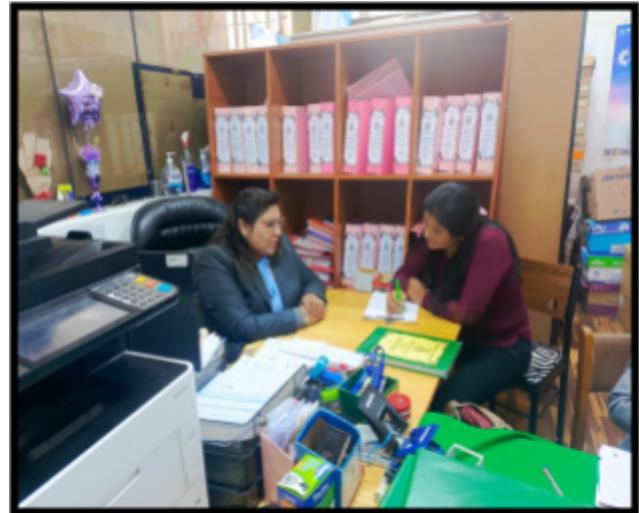
.....
Firma del experto

Nombre: Korina Asqui Gomez
DNI: 44454336

Anexo 10: Panel fotográfico



Fuente: Propia



Fuente: Propia



Fuente: Propia



Fuente: Propia



Fuente: Propia



Fuente: Propia