



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo en equipo en la ejecución presupuestal de la  
unidad de gestión educativa local de Carabaya – Macusani  
2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Mamani Melo, Santos

ASESOR:

Dr. Vásquez Arce, Percy

||  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

PERÚ – 2018

**PÁGINA DE JURADOS**

.....  
Dr. SUCARI LEÓN, REYNALDO  
PRESIDENTE

.....  
Mg. PÉREZ QUISPE, SAMUEL  
SECRETARIO

.....  
Dr. VASQUEZ ARCE, PERCY  
VOCAL

## **DEDICATORIA:**

A mis padres, Teodoro (+) y Lucia por su apoyo moral para la concretización de mi formación profesional.

A los seres que fueron mi inspiración para mi superación personal, mis hijos Keysha y Robert, razón de mi existir.

Santos.

## **AGRADECIMIENTO**

Evoco el presente trabajo a todas las personas que desde un punto de vista profesional y personal han contribuido a que éste trabajo salga adelante y llegue a su culminación.

Así mismo agradezco al director de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, y funcionarios por haberme permitido la realización de la presente tesis.

Al Dr. Percy Vásquez Arce, docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por su asesoramiento en la realización de la presente tesis.

Finalmente, mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo de Trujillo, por brindarnos la oportunidad de graduarnos como maestro en gestión pública, también a sus autoridades que la dirigen y de forma muy especial a sus docentes que sesión a sesión comparte sus experiencias y sus conocimientos.

El autor.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Santos Mamani Melo, estudiante del Programa de maestría en gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 02297384, con la tesis titulada “Trabajo en equipo en la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis presentada es de mi autoría.
- 2) Fui respetuoso de las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis es de mi autoría, no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo



Santos Mamani Melo  
DNI N°02297384

## **PRESENTACIÓN**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En esta ocasión pongo a consideración vuestra, la presente investigación titulada: “Trabajo en equipo en la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, Macusani – 2017”, con la cual pretendo optar el Grado Académico de Maestro en gestión pública. Por lo cual se hace de su conocimiento que se ha cumplido con las normas y procedimientos legales que estipula la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo para el desarrollo de la investigación. El documento consta de varias secciones, distribuidos de la siguiente manera:

En la primera sección se considera la introducción, en la cual se presenta los antecedentes considerando estudios de nivel internacional, nacional, regional y local, así mismo se considera la base teórica que brinda soporte y sustento teórico, seguido de la justificación, luego también se tiene la descripción y el planteamiento del problema, las hipótesis, así como los objetivos que guían la investigación.

La segunda sección aborda sobre el marco metodológico, considerando las variables, el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, así como los métodos de tratamiento y análisis de datos.

En la tercera sección se muestran los resultados o hallazgos del presente estudio, donde se presenta la descripción de los resultados por variables, seguida de la prueba de hipótesis.

Seguidamente se presenta la discusión de los resultados, las conclusiones del estudio, continuando con las recomendaciones y para concluir se presenta la referencia bibliográfica, así como los anexos.

En espera de su aprobación.

El autor.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA:.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESÚMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
I INTRODUCCIÓN .....	16
1.1. Realidad problemática.....	16
1.2. Trabajos previos .....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	21
1.4. Formulación del problema .....	31
1.5. Justificación del estudio .....	32
1.6. Hipótesis.....	32
1.7. Objetivos .....	33
II. MÉTODO .....	34
2.1 Diseño de investigación .....	34
2.2. Variables, operacionalización .....	34
2.3. Población y muestra .....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	41
2.5. Métodos de análisis de datos.....	44
2.6. Aspectos éticos.....	45
III. RESULTADOS .....	46
3.1. Descripción de resultados.....	46
IV. DISCUSIÓN.....	72
V. CONCLUSIONES.....	74
VI. RECOMENDACIONES .....	75
REFERENCIAS .....	76
ANEXOS .....	78
ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO.....	79
ENCUESTA SOBRE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL .....	80
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	81

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	82
MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS .....	83
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS.....	84



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables 1 .....	36
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2 .....	37
Tabla 3: Población de estudio.....	38
Tabla 4: Muestra considerada.....	40
Tabla 5: Consolidado de la técnica e instrumento de recolección de datos .....	41
Tabla 6: Validez de los instrumentos según juicio de expertos.....	42
Tabla 7:Valores de los niveles de validez .....	42
Tabla 8:Niveles de confiabilidad del coeficiente alfa de Crombach .....	43
Tabla 9: Baremo de medición para las variables de estudio.....	46
Tabla 10: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿La transmisión de información solicitada en los equipos de trabajo se brinda oportunamente?.....	47
Tabla 11:Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿La comunicación en su equipo entidad propicia relaciones adecuadas?.....	48
Tabla 12: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿La comunicación de los equipos de trabajo es verbal positiva? .....	49
Tabla 13: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿En los equipos de trabajo se da a conocer ideas de los miembros del equipo? .....	50
Tabla 14: Nivel de comunicación de los equipos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	51
Tabla 15: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿En los equipos, la labor que se realiza es de trabajo en conjunto? .....	52
Tabla 16: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Para cumplir los objetivos trazados se coordinan esfuerzos entre los miembros del equipo? .....	53

Tabla 17: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿En el equipo de trabajo se demuestra el espíritu de cooperación entre los trabajadores? .....	54
Tabla 18: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Dentro del equipo de trabajo se demuestra la ayuda mutua?.....	55
Tabla 19: Nivel de colaboración de los equipos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	56
Tabla 20: ¿En las labores realizadas del equipo cuando se suscita un desacuerdo entre los trabajadores, existe un dialogo entre las partes? .....	57
Tabla 21: ¿Los miembros del equipo con la negociación llegan a acuerdos aceptables? .....	58
Tabla 22: Nivel de negociación de los equipos en la Unidad de gestión Educativa Local de Carabaya, 2017 .....	59
Tabla 23: Nivel del trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	60
Tabla 24: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Se ha autorizado el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados? .....	61
Tabla 25: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Se reconoce las obligaciones de pago derivadas de un gasto aprobado y comprometido?.....	62
Tabla 26: Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Se cancela en forma total o parcial el monto de las obligaciones reconocidas?.....	63
Tabla 27: Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	64
Tabla 28: Nivel de comunicación de los equipos de trabajo y la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.....	65

Tabla 29: Pruebas de chi-cuadrado de la relación de la comunicación de los equipos de trabajo y la ejecución presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	66
Tabla 30: Nivel de colaboración de los equipos de trabajo y la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.....	66
Tabla 31: Prueba de chi-cuadrado de la relación de la colaboración en la ejecución presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.....	68
Tabla 32: Nivel de negociación de los equipos y su relación con la ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.....	68
Tabla 33: Pruebas de chi-cuadrado de la negociación en la ejecución presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	69
Tabla 34: Nivel del trabajo en equipo y la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.....	70
Tabla 35: Pruebas de chi-cuadrado de la relación del trabajo en equipo con la ejecución presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de frecuencia a la pregunta: ¿La transmisión de información solicitada en los equipos de trabajo se brinda oportunamente?.....	47
Figura 2: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿La comunicación en su equipo entidad propicia relaciones adecuadas?.....	48
Figura 3: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿La comunicación de los equipos de trabajo es verbal positiva? .....	49
Figura 4: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿En los equipos de trabajo se da a conocer ideas de los miembros del equipo? .....	50
Figura 5: Porcentaje del nivel de comunicación de los equipos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	51
Figura 6: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿En los equipos, la labor que se realiza es de trabajo en conjunto? .....	52
Figura 7: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Para cumplir los objetivos trazados se coordinan esfuerzos entre los miembros del equipo?.....	53
Figura 8: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿En el equipo de trabajo se demuestra el espíritu de cooperación entre los trabajadores?.....	54
Figura 9: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Dentro del equipo de trabajo se demuestra la ayuda mutua?.....	55
Figura 10: Porcentaje de frecuencias del nivel de colaboración de los equipos de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.....	56
Figura 11: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿En las labores realizadas del equipo cuando se suscita un desacuerdo entre los trabajadores, existe un dialogo entre las partes?.....	57

Figura 12: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Los miembros del equipo con la negociación llegan a acuerdos aceptables?.....	58
Figura 13: Porcentaje del nivel de negociación de los equipos en la Unidad de gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	59
Figura 14: Porcentaje del nivel del trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	60
Figura 15: Porcentaje a la pregunta: ¿Se ha autorizado el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados?.....	61
Figura 16: Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Se reconoce las obligaciones de pago derivadas de un gasto aprobado y comprometido?.....	62
Figura 17: <i>Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Se cancela en forma total o parcial el monto de las obligaciones reconocidas?.....</i>	63
Figura 18: Porcentaje de la ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	64
Figura 19: Porcentaje del nivel de comunicación de los equipos de trabajo y la Ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya, 2017. ....	65
Figura 20: Porcentaje del nivel de colaboración de los equipos de trabajo y la ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.....	67
Figura 21: Porcentaje del nivel de negociación de los equipos de trabajo y su relación con la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017 .....	69
Figura 22: Porcentaje del nivel del trabajo en equipo y la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017. ....	70

## RESÚMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El trabajo en equipo y su relación en la ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya, del distrito de Macusani 2017”, tiene como objetivo general determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.

En el desarrollo de la presente investigación se consideró una población total conformada por 46 profesionales inmersos en todas las áreas de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, por tratarse de un tema de ejecución presupuestal, se tomó como muestra a personal que labora en las áreas de gestión institucional, administración, abastecimientos, caja, control interno, dirección, almacén. La muestra fue seleccionada intencionalmente; y la razón de esta decisión responde al interés investigativo y a la naturaleza del problema de investigación. Así mismo los datos fueron recogidos directamente de los integrantes de la muestra utilizando cuestionarios estructurados para tal fin.

Los resultados en la presente investigación muestran que existe una relación alta y significativa entre el trabajo en equipo y la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya del distrito de Macusani, ya que se realiza la prueba de hipótesis chi cuadrado, el valor de  $p=0.002$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que el trabajo en equipo se relaciona con la ejecución presupuestal. Así mismo la comunicación, colaboración y negociación tienen una relación significativa en la ejecución de los gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

Palabras clave: Trabajo en equipo y ejecución presupuestal.

## **ABSTRACT**

The present research work entitled "Teamwork and its relationship in budget execution in the local educational management unit of Carabaya, Macusani district 2017", has as its general objective to determine how teamwork is related to the budget execution of the local educational management unit of Carabaya - 2017.

In the development of the present investigation, a total population comprised of 46 professionals immersed in all the areas of the Carabaya local educational management unit was considered, as it was a budget execution issue, it was taken as a sample to personnel working in the areas of institutional management, administration, supplies, cash, internal control, management, warehouse. The sample was intentionally selected; and the reason for this decision responds to the investigative interest and the nature of the research problem. Likewise, the data was collected directly from the members of the sample using structured questionnaires for this purpose.

The results in the present investigation show that there is a high and significant relationship between teamwork and the budget execution of the Carabaya local educational management unit of Macusani district, since the chi square hypothesis test is performed, the value of  $p = 0.002$  is less than 0.05, therefore, it is shown that teamwork is related to budget execution. Likewise, communication, collaboration and negotiation have a significant relationship in the execution of expenses in the local educational management unit of Carabaya.

**Keywords:** Teamwork and budget execution.

## I INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, está ubicada al norte del departamento de Puno, en la provincia de Carabaya, a una altitud de 4 800 m.s.n.m. su atención principal es la educación básica regular tiene como uno de sus fines el desarrollo integral del educando a través de la prestación del servicio educativo equitativo , así mismo fomenta la creación intelectual y artística, también fortalece las capacidades del área de gestión pedagógica, y administrativa de las instituciones educativas de su ámbito.

Constituye entidad pública para efectos de la Administración Financiera del Sector Público, conocida como unidad ejecutora 1056; esta entidad cuenta con personería jurídica con derecho público por lo cual está en plena capacidad para el cumplimiento de todos sus fines y objetivos trazados. Así mismo su operatividad está respaldada plenamente por todos sus integrantes, mediante la organización de sus diferentes áreas, la identificación con la interculturalidad, el cambio de actitudes, y las estrategias orientadas al cumplimiento de la misión y la visión institucional para lo cual es necesario un sistema de monitoreo y evaluación permanente que permitirá evaluar el logro de los objetivos trazados de la institución generalmente con los fondos provenientes del tesoro público.

En el presente trabajo de investigación se consideraron como muestra a los trabajadores de las áreas inmersas a la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, quienes nos proporcionaron información, áreas como administración, finanzas, dirección, abastecimientos, tesorería, siendo partes integrantes e importantes , donde se centralizan los fondos públicos, y dependiendo de esta la gran parte de movimientos que realiza la UGEL Carabaya y sus dependencias para mantener la correcta gestión y distribución racional de los fondos con que cuenta la entidad, por ello es conveniente analizar el trabajo en equipo y su relación con la ejecución presupuestal.

Así mismo, para un desempeño eficiente de estas unidades es indispensable identificar los problemas que se desarrollan tales como:



- Carencia de personal con el perfil requerido, poca accesibilidad a las capacitaciones y actualizaciones que se presentan durante el año sobre las normas legales y las modificaciones que se efectúan al sistema de tesorería, trayendo como consecuencia una inadecuada aplicación e interpretación de las normas.
- Desempeño de funciones por parte de los trabajadores, demostrando eficiencia y eficacia en cada área de trabajo.
- Coordinación entre Áreas de trabajo.

## 1.2. Trabajos previos

El presente trabajo de investigación pretende contribuir al estudio de la relación entre el trabajo en equipo y su relación con la ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya del distrito de Macusani.

### A nivel internacional

Guerrero, I. Mercedes y Heras S. Elizabeth (2012) en su tesis “Análisis de la ejecución presupuestaria, en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia de San Joaquín en el período 2012.” San Joaquín tiene una población de 7.455 habitantes, donde 3.522 son hombres y 3.933 son mujeres, 1.855 hogares y 2.772 viviendas. El método utilizado es del tipo Cuantitativa: información a través de reportes presupuestarios y contables, datos estadísticos. Cualitativa: a través de encuestas directas, entrevistas y observaciones con las autoridades de cada departamento de la institución. Así tenemos las siguientes **conclusiones**: En el análisis realizado de los ingresos y gastos devengados con respecto a la asignación inicial se concluye que existen reformas presupuestarias que incrementan su presupuesto y que son innecesarias, puesto que no se logra ejecutar ni la asignación inicial. La dependencia de los ingresos del GAD de San Joaquín recae en las transferencias que recibe del Gobierno Central y Seccional ya que más del 50% de sus ingresos totales corresponden a estas transferencias. Los Gastos en el personal están sobre presupuestados, mientras más se gasta en el personal, se

disminuye los recursos para la inversión. La evaluación presupuestaria es considerada para la Junta Parroquial como un informe económico de ingresos y gastos y un detalle de las obras más importantes que se han ejecutado, sin considerar lo importante que es aplicar medidas de evaluación contundentes que permitan establecer no solo el nivel de ejecución para el logro de sus metas sino el nivel de eficiencia que considere la optimización de recursos. Al realizar el análisis del total de los ingresos devengados del año 2012 (\$ 574.979,35) con los gastos devengados (\$ 434.067,21), observamos que existe un superávit de \$ 140.912,14. Por falta de evaluación estos recursos no pudieron ser usados en programas o proyectos para la comunidad.

Gonzales O. Karym (2015) en su investigación "Trabajo en equipo y satisfacción laboral", Quetzaltenango – Guatemala; indica que su trabajo de investigación se realizó con 25 trabajadores que conformaran el grupo de operaciones de la cuenta de telemarketing Claro RD, los cuales corresponden al 100% de la población. Son personas de situación económica media, el 14% del universo está conformado por mujeres, que oscilan en un rango de edad comprendido entre 23 a 28 años, con estudios universitarios, de estado civil solteras. El resto de población que equivale a un 86% son hombres, comprendidos entre las edades de 23 a 30 años, el 65% de los hombres son casados y el 35% son solteros, con estudios en los 3 primeros años de universidad. Para poder obtener la información necesaria el estudio fue realizado de tipo descriptivo, por lo que se utilizó como instrumento la escala de Likert el cual permitió conocer las opiniones y actitudes de las personas para posteriormente tabular los datos, interpretar los mismos para ser evaluados y de esta manera conocer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. **Se concluyó** que en el equipo de staff de Claro RD existe satisfacción laboral y trabajo en equipo, pero es necesario mejorar este último y uno de los puntos débiles lo constituye la comunicación entre las diferentes unidades que conforman todo el equipo ya que no todos poseen el mismo rango, por lo que es necesario poder establecer estrategias de comunicación asertiva e implementar distintas actividades de socialización, con el objetivo de dicha área.

## Trabajos nacionales

Laredo G. Gissella (2013) concluye su tesis “La influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú” Lima, tiene como objetivo la determinación de si el trabajo en equipo está relacionado con la adaptación a entornos laborales cambiantes entre los trabajadores del Centro de Servicios Compartidos de Adecco Perú. La población estuvo conformada por todos los trabajadores del Dpto. CSC de Adecco Perú S.A., ubicada en el distrito de San Isidro, en Lima Metropolitana. El tamaño de la población ascendió a 22 trabajadores. La información se obtuvo de la planilla del personal, brindada por el Dpto. de Recursos Humanos. No se realizó muestreo, pues el tamaño de la población fue pequeño y representativo. El marco poblacional fue el listado de empleados trabajadores brindado por el Dpto. de Recursos Humanos y que cumplieron con los criterios de selección, el método utilizado es el diseño descriptivo correlacional. Se aplicaron instrumentos cualitativos y cuantitativos: entrevistas a profundidad a los jefes y un cuestionario estructurado a los trabajadores. Así mismo concluye que para los trabajadores la empresa evaluada el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la adaptación a entornos laborales cambiantes. De igual manera, todos los factores relacionados con el trabajo en equipo lograron efectos positivos, por lo que se concluyó que la mayoría del personal percibe un óptimo trabajo en equipo en su área.

Paco M. Liz y Mantari A., William (2014) indica en su tesis "El proceso de ejecución presupuestal y su influencia en la calidad de gasto de la municipalidad provincial de Huancavelica periodo 2013" Huancavelica, El objetivo de este trabajo de investigación fue hacer una evaluación cuantitativa del impacto que tiene el proceso de ejecución presupuesta! en la calidad del gasto en la Municipalidad Provincial de Huancavelica para el periodo 2013; siendo 60 la población. Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula de la estadística descriptiva, determinando el resultado de 38 personas. El presente trabajo tiene un nivel descriptivo, Luego, se plantea un diseño de investigación no experimental, este estudio se ha realizado a partir de la propuesta de la metodología de investigación y que ha permitido recoger. Las **conclusiones** de esta tesis han sido fruto de las reflexiones realizadas sobre los procesos que forman

los comportamientos y las decisiones de quienes asumen la ejecución de gastos. Los resultados alcanzados prueban la gran influencia de las variables que compone el comportamiento en estas decisiones y el interés expectante de los usuarios.

### **A nivel regional**

Quispe C. Bernardo (2015) en su tesis menciona “La ejecución presupuestal y su incidencia en el logro de metas y objetivos de la municipalidad distrital de Taraco, períodos 2014 – 2015” Taraco – Huancané; el presente trabajo de investigación se realizó tomando como población a la Municipalidad Distrital de Taraco, Provincia de Huancané, por lo que se utilizó la información de la ejecución presupuestal de los periodos 2014-2015. 67 MUESTRA La muestra empleada es de la ejecución de los recursos presupuestarios de la Municipalidad Distrital de Taraco de la Provincia de Huancané, Región Puno. En este trabajo de investigación se utilizó la estadística descriptiva. Para el análisis de datos se utilizó el tratamiento estadístico, como es cuadros estadísticos, descritos, gráficos. Consistirá en analizar, tabular y expresar porcentualmente los resultados, para su posterior análisis e interpretación de los datos. También presenta como **conclusiones**: PRIMERO.- El presupuesto de ingreso de la Municipalidad Distrital de Taraco, en ninguno de los periodos en estudio muestra paridad entre la programación del presupuesto y el presupuesto ejecutado; por lo tanto la ejecución presupuestal se va de regular a óptimo que consiste en el cumplimiento con las metas y objetivos institucionales. SEGUNDO.- Respecto al presupuesto de gastos de la Municipalidad Distrital de Taraco, podemos demostrar que no existe paridad entre la programación del presupuesto y el presupuesto ejecutado; demostrando en ambos periodos un cumplimiento de gastos ejecutados deficiente por lo tanto no se cumplieron con el gasto satisfactoriamente según lo planificado. TERCERO.- De la evaluación del nivel de eficacia en cumplimiento de las metas presupuestarias de los ingresos de la Municipalidad Distrital de Taraco, en el periodo 2014 se demuestran que el promedio indicador de eficacia de los ingresos es de 0.98. Por lo que existe casi un óptimo cumplimiento del ingreso ejecutado previsto frente al Presupuesto Institucional Modificado (PIM). CUARTO.-

Respecto a la evaluación del nivel de eficacia en cumplimiento de las metas presupuestarias de los gastos de la Municipalidad Distrital de Taraco en el periodo 2014 se muestra que el promedio indicador de eficacia de los gastos es de 0.93 lo que significa un buen grado de ejecución de los gastos frente al Presupuesto Institucional Modificado (PIM) y en el periodo 2015 el promedio de indicador de eficacia de los gastos es de 0.72, significa un grado deficiente de ejecución de gastos frente al presupuesto institucional de modificado (PIM) por lo que existe bajo cumplimiento del gasto ejecutado, existiendo la falta de capacidad de gasto. Recharte C. Willian (2017) concluye su tesis “Modelo de liderazgo y clima organizacional de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Puno 2015” Puno, indica que el presente estudio tuvo como objetivo general: Conocer el modelo de liderazgo de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Puno, durante el periodo 2015, mientras que la unidad de observación ha comprendido el total de trabajadores de la institución. El tipo de investigación ha sido cuantitativo no-experimental, cuyo diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. También consideró como población muestra a todos los trabajadores de la institución, por ser un número reducido y manejable. Se aplicó un cuestionario, sí mismo se aplicó una entrevista estructurada sobre los mismos aspectos señalados y la técnica de la observación. Las conclusiones fueron: el modelo de liderazgo que percute en la institución es burocrática, aunque existe un liderazgo emergente de parte de algunos trabajadores, el clima organizacional es regular según las percepciones de los servidores, funcionarios y directivos, por ende, los efectos que genera ésta situación en las actividades laborales son regulares.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Trabajo en equipo**

Robbins y Coulter (2007) indican, que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias. El crear y fortalecer a los equipos de trabajo se centra fundamentalmente en el diálogo, en pensar juntos para tener mejores ideas.

Senge (2009) al respecto indica que en el interior de los grupos se dan infinidad de relaciones inconscientes que van determinando la calidad del diálogo, tales como: mecanismos de auto-defensa, sentimientos de inferioridad o superioridad, deseos de complacer al superior, etc. Todos estos mecanismos funcionan bajo patrones que debemos aprender a reconocer y manejar para reconocer los obstáculos cuando están a punto de aparecer, permitiendo que florezca en todo momento la inteligencia del grupo.

De gerencia.com (2016) indica que “Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas”.

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. (Instituto Nacional de Planeación de la Educación, 2000)

Jaramillo (2012) El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

## **Ejes del trabajo en equipo**

Surdo (1998) citado por Koffsmon (2005: 6), menciona en este texto de la “magia de trabajar en equipo”, refiriéndose al encantamiento que transforma rutinas laborales en aventuras conjuntas y actitudes egoístas en acciones solidarias. Refiere a la magia, pero también propone un tipo de pensamiento y sentimiento colectivo que, junto a valores, actitudes y conocimientos, nos orientan al ejercicio de un trabajo interdependiente y humano.

El autor señala que este modelo de trabajo no es fácil, que suele en general reducirse a un deseo o a una declaración de principios, por el contrario, sostiene se requiere de un nuevo esquema mental basado en:

### **A. Valores**

- Dignidad: enfocado desde el respeto y aprecio por cada una de las personas
- que configuran el grupo, sus creencias y opiniones.
- Tolerancia por las diferencias, lo que supone apertura e integración de lo diferente en la búsqueda de lo complementario y cooperativo.
- Solidaridad y colaboración, lo que supone dar de baja a modelos organizativos basados en el individualismo y el “éxito individual”.

### **B. Trabajo como proceso**

El trabajar en equipo no es fruto de un momento, es el resultado de un proceso, nunca acabado, siempre frágil con avances y retrocesos. Esta tarea incesante dice el autor tiene 3 requerimientos:

- Contar con organizaciones laborales que, haciendo eje en el desempeño y los resultados, acepten los valores y métodos básicos que guían el trabajar en equipo.
- Contar con líderes o direcciones que no busquen clones de sí mismos entre los miembros del grupo, sino que se enriquezcan por el aporte de las diferencias individuales y la complementariedad.
- Asumir que trabajar en equipo es algo gratificante, pero requiere un trabajo de desarrollo grupal y personal, a veces duro.

## **Liderazgo**

En el ensayo titulado Liderazgo empresarial, afirman que los seres humanos son sociables por naturaleza, al sentirse parte de un grupo, también surge la necesidad de un guía que tome el mando, un líder. Este debe tener ciertas características las cuales son: responsabilidad, honestidad, seguridad y sobre todo visión para superar cualquier circunstancia que se le presente en el ámbito laboral. Las empresas necesitan un liderazgo abierto, que consiste en poseer la confianza y la humildad suficiente para inspirar en las personas el compromiso con los objetivos perseguidos por la organización, este liderazgo es en conjunto una combinación de mentalidad, temperamento, conductas y capacidad para desarrollar y ampliar habilidades. El liderazgo empresarial se basa en saber dirigir la propia empresa, o dirigir dentro de una empresa, está comprobado que un jefe autoritario y repleto de superioridad que infunda miedo no funciona, ya que solo crea recelo y descontento en los colaboradores. Por lo que en este tiempo es necesario tener a un líder como un guía y consejero que ayude a superar las dificultades y sea capaz de motivar al personal. (Avanecer, 2015).

## **Equipo de trabajo**

Según Jaramillo (2012) indica que “equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador”.

Toda organización para que logre un trabajo en equipo, tiene que tener ciertos requisitos tales como objetivo en común, sentido de pertenencia y normas. Las empresas bien estructuradas tienen objetivos en común, estos deben ser concretos, alcanzables y realistas para así poder alcanzarlos, si estos no son dados a conocer a los empleados puede generar conflicto y falta de coordinación, es necesario hacer que los miembros se sientan parte de un equipo de trabajo sólido (sentido de



pertenencia), también es necesario la creación y desarrollo de normas ya que ayudaran a proporcionar sistemas de dirección, control y supervisión del trabajo mediante la distribución de funciones, asignación de roles y otros, las normas se enfocan hacia dos áreas claves a continuación se describen dos tipos: la primera norma sirve para garantizar el cumplimiento de objetivos; que se centra en la división de trabajo, distribución de la autoridad, procedimientos para la solución de conflictos, y la segunda es utilizada para garantizar la satisfacción y motivación de las personas, su objetivo es la creación de normas precisas sobre sistemas de recompensa para las contribuciones de los miembros también sobre sistemas de comunicación formal e informal que permitan lazos de cohesión y apoyo mutuo. Un equipo de trabajo aparte de tener un objetivo operativo, un sentido de pertenencia y una regulación formal de la autoridad y las tareas, está orientada hacia los objetivos globales mucho más amplios y específicos que justifican su existencia cuya misión es lograr una rentabilidad adecuada. (Gutiérrez, 2010).

### **Desarrollo personal**

Dongil y Cano (2014) definen que el desarrollo personal es como un proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas para alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida. Alcanzar desarrollarnos a plenitud en todos los aspectos de nuestras vidas (familiar, social, laboral, íntimo, personal, etc.) es muy difícil y poco probable que lo alcancemos.

## Motivación

Indica que la motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Motivar es crear un entorno favorable, de ahí la importancia de que los directivos dominen esta temática para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización (Gestiopolis, 2016).

De acuerdo con López (2013), existen cinco principios motivacionales, a saber:

1. Principio de la predisposición. Cuando estamos predispuestos positivamente hacia una tarea, su ejecución resulta casi siempre agradable. Cuando cambiamos el «¿por qué?» por el «¿por qué no?», o el «esto es inaguantable» por el «¿qué estoy aprendiendo de esta situación?», o «estoy enfadado porque...» por el «me pregunto por qué me estoy enfadando ante este hecho» (es decir, cambio la ira por la curiosidad), estamos aplicando este principio.
2. Principio de la consecuencia. Tenemos tendencia a reproducir las experiencias que tienen consecuencias agradables y a no repetir las que tienen consecuencias desagradables. Cuando obtenemos una consecuencia igual o mejor de la prevista nos sentimos recompensados y guardamos, a nivel consciente o inconsciente, ese agradable recuerdo por lo que tendemos a repetir esa estrategia.
3. Principio de la repetición. Cuando un estímulo provoca una reacción determinada positiva, el lazo que une el estímulo con la respuesta puede reforzarse con el ejercicio o repetición. Así la maestría en la ejecución de una tarea vendrá dada, entre otros aspectos, por la repetición que se ve reforzada por un modelaje hacia la excelencia.
4. Principio de la novedad. En igualdad de condiciones, las novedades controladas suelen ser más atractivas y motivadoras que aquello ya conocido. Este principio es cierto siempre que se aborde con un cierto control y con una dosis elevada de

seguridad personal ya que, en caso contrario, puede aparecer el fenómeno de la resistencia al cambio.

5. Principio de la vivencia. Relacionar una vivencia que nos haya resultado agradable con lo que pretendíamos alcanzar puede ser muy motivador, esa vivencia puede referirse tanto a alguna experiencia vivida anteriormente como a alguna experiencia novedosa que podamos llevar a cabo gestionándola sensorialmente.

## **Comunicación**

Llacuma (2007) La comunicación es un proceso por el que los individuos interaccionan entre sí, mediante símbolos que representan información, ideas, actitudes y emociones con el fin de influirse mutuamente.

Así mismo Llacuma complementa indicado que la comunicación consiste en participar una idea o entendimiento común a otras personas. Abarca todo tipo de comportamiento que implique un intercambio. El proceso de comunicación es el que propicia las relaciones entre los integrantes de la organización, a través del mismo se emite y recibe información, modelos de conducta, formas de pensar y necesidades de los integrantes. La primera idea que se tiene de la comunicación es la verbal, pero esta es más amplia: los gestos, las conductas, el tono de voz, las miradas, etc. incluso el silencio. La comunicación es percepción, crea expectativas y plantea exigencias.

Uno de los conceptos de Comunicación nos indica que es un proceso continuo y dinámico formado por una serie de acontecimientos variados y continuamente en interacción. La esencia de una comunicación eficaz consiste en la respuesta comprensiva a esta serie de variables. La comunicación no es solo una transferencia de informaciones de un individuo a otro, resaltando principalmente; que los diferentes significados de los mensajes humanos no pueden ser transmitidos de manera idéntica, de un individuo a otro, sino que estos deben ser clarificados, también negociados por ambos, dado que pueden estar influenciados por numerosas variables (Jaramillo, 2012).

## **Negociación**

Economipedia (2014). Indica, la negociación es un proceso en donde los agentes interesados en llegar a un acuerdo sobre un asunto en particular, intercambian información, promesas y aceptan compromisos formales. La negociación se suele dar en forma de diálogo entre las partes, en donde cada uno tiene interés en lo que la otra parte tiene o puede ofrecer, pero no está dispuesto a aceptar todas sus condiciones. De esta forma, cada parte busca que la otra ceda en algo su postura para poder llegar a un punto de acuerdo aceptable por ambos.

Cortiñas (2004) “Negociación es tratar de alcanzar un objetivo mediante el acuerdo con la otra parte. Si ambas partes de la negociación no tuviesen diferentes intereses no existiría la negociación. Si ambas partes tienen diferentes intereses, pero una de ellas no quiere negociar entonces no existiría la negociación. Si no existiese la otra parte, lógicamente, no existiría negociación”.

Aldao (2009) indica que negociación es la acción que intenta lograr un intercambio una transacción a ello se le llama negociar. En otras palabras, tratar un tema con miras a alcanzar un mismo acuerdo implica una negociación. Aun cuando el trato no se alcance se habrá negociado.

Negociación: es la actividad dialéctica en la que las partes que representan intereses discrepantes entre sí, se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente, para lo cual utilizan tanto: el poder, como la disposición que pueda existir para aceptarlo (sometiéndose, subordinándose o aceptándolo) con la finalidad de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura, desde entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen.

## **Colaboración**

Según Economipedia (2014) Colaboración denominamos a la acción y efecto de colaborar. Colaborar significa trabajar en conjunto con otra u otras personas para realizar una obra o alcanzar un objetivo. La palabra, como tal, deriva de colaborar, que a su vez proviene del latín *collaborāre*, que significa ‘trabajar juntos’.

Definición ABC (2016) En este sentido, la colaboración es un proceso mediante el cual varias personas se asocian para la realización de un trabajo o actividad, repartiéndose tareas y roles, prestándose mutuamente ayuda, coordinando esfuerzos, con el fin de alcanzar el objetivo previsto. La palabra colaboración admite varios usos, en tanto, uno de los más conocidos es aquel que refiere a la ejecución grupal, ya sea de un trabajo, actividad, o tarea específica con la misión de concretar un objetivo.

Así mismo Definición ABC (2016) complementa indicando que la palabra colaboración alude tanto a la acción como al efecto de colaborar, unión del prefijo latino que denota unión “co” y el verbo “laborare” en el sentido de labor o trabajo. La colaboración es entonces trabajar en conjunto, aunando esfuerzos para conseguir un objetivo. Es ayudar, poniendo un granito de arena a la acción compartida. Por ejemplo: “Colaboré con dinero para que los inundados puedan tener cubiertas sus necesidades básicas en estos tiempos difíciles”, “Me pidieron que colaborara con el centro de salud, comprando un número de rifa.

### **Ejecución Presupuestal**

Ministerio de economía y finanzas (2014) indica que la ejecución presupuestaria es la fase del proceso presupuestario durante el cual se concreta el flujo de ingresos y egresos estimado en el presupuesto anual orientado al cumplimiento de los objetivos y metas previstas para el año fiscal. Se considera dentro de esta fase las modificaciones presupuestarias que realicen las entidades en dicho periodo anual. A Través de ésta se captan, recaudan y obtienen los recursos financieros para ser aplicados en los: programas, actividades y proyectos a través del registro de compromisos presupuesta.

La ejecución presupuestaria se clasifica en: Ejecución de ingresos y; ejecución de gastos.

Ejecución de Ingresos estima, determina, recauda, capta y obtiene los recursos financieros efectivamente, los mismos que serán destinados a financiar los gastos previstos

A. Estimación.

B. Determinación.

C. Recaudación.

Del mismo modo, según el Ministerio de economía y finanzas (2014) indica que la ejecución de gastos para que el estado a través de sus distintas entidades o pliegos presupuestarios puedan cumplir sus fines, objetivos y metas trazados en los distintos planes formulados. La ejecución de los gastos se realiza de acuerdo a lo siguiente: Se enmarca dentro de la Estructura Funcional Programática, considerada en el Presupuesto Institucional y se supedita a los créditos presupuestarios máximos aprobados, así como a la disponibilidad efectiva de los fondos públicos que recauda, capta u obtiene el pliego.

A. Compromiso.

B. Devengado.

C. El girado.

D. El pago.

### **Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF)**

Mairena (2015) El SIAF SP versión 10.4 de fecha actual representa el medio informativo de uso oficial y obligatorio en las entidades del sector público cuyo fin es el registro único de las operaciones de ingresos y gastos, lo cual permite el procesamiento y generación de la información acerca de las transacciones realizadas en el marco de la normativa aprobada por los órganos rectores de los sistemas integrantes de la administración financiera del sector público.

En tal sentido, Mairena (2015) indica que registro SIAF-SP 10.4 mecaniza la información de los procesos de ejecución presupuestaria y financiera, originando informes con mayor rapidez, precisión e integridad, para la toma de decisiones en los diferentes niveles gerenciales de las entidades de la administración gubernamental. Registro de Información en el SIAF SP El registro de las operaciones en el SIAF-SP se realiza por fases y en forma secuencial y su uso es obligatorio en todos los organismos y entidades del sector público. La información registrada en el SIAF-SP tiene carácter de declaración jurada.

Del mismo modo indica que las entidades y organismos comprendidos dentro de los alcances de la ley N° 28693 Ley del Sistema Nacional de Tesorería, deben registrarse en el módulo de deuda del SIAF-SP las obligaciones financieras que contraigan y se cancelen durante un año fiscal. El personal de tesorería deberá tener siempre el acceso al módulo del SIAF-SP, a fin de que efectúe las acciones de verificación y seguimiento de las operaciones relacionadas con la determinación y la percepción del ingreso y del gasto comprometido, gasto devengado y gasto pagado.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?

##### **Problemas específicos**

- ¿Cómo la comunicación se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?
- ¿Cómo la Colaboración se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?
- ¿Cómo la negociación se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

La unidad de gestión educativa local de Carabaya es una institución que destaca a nivel regional en diversos aspectos, uno de ellos es el cumplimiento de metas impuestas por el ministerio de educación, la ejecución presupuestal, es una de esas metas que se evalúan, por esa razón es que el presente estudio trata de identificar que el trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona, sino para todo el equipo involucrado, el trabajo en equipo nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y a ayudar a los compañeros que necesitan ayuda, para así cumplir con las metas trazadas, y una de ellas es la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, identificando de esta manera los factores que inciden en ello, como son la comunicación, la colaboración y la negociación, pudiendo existir más factores, sin embargo estos son los más predominantes en el trabajo en equipo.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

El trabajo en equipo elevará la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017

### **Hipótesis específicas**

- La comunicación mejorará la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.
- La colaboración mejorará la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.



- La negociación mejorará la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.

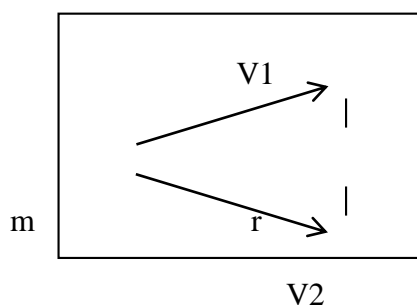
### **Objetivos específicos**

- Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.
- Determinar de qué manera la colaboración se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.
- Determinar de qué manera la negociación se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La presente investigación siguió definitivamente un **tipo no experimental** que corresponde al diseño descriptivo - correlacional, cuya representación gráfica se puede observar en el siguiente diagrama:



Donde:

m : muestra de la investigación

V1 : medición a la variable - gestión de los directores

V2 : medición a la variable - calidad educativa

r : grado de relación que existe entre las variables

### 2.2. Variables, operacionalización

#### Primera Variable: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo.

#### Segunda Variable: Ejecución presupuestal

La ejecución presupuestaria es una de las fases del proceso presupuestario en donde se concreta el flujo de ingresos y egresos estimado en el presupuesto anual de apertura, el cual está orientado al cumplimiento de los objetivos y metas

previstas para el año fiscal. Así mismo dentro de esta fase se considera las modificaciones presupuestarias que realicen las entidades en dicho periodo anual. A través de ésta fase se captan, recaudan y obtienen los recursos financieros para ser ejecutados en los: programas, actividades y proyectos a través del registro de compromisos presupuesta (Álvarez, 2008:25).

### **Operacionalización de variables**

#### **a) Primera Variable. Trabajo en equipo**

Por cuestiones de trabajo, operacionalmente las identificamos como planificación organización y control; en sus índices (escalas): no, a veces y sí

**Tabla 1:** Operacionalización de las variables 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Trabajo en equipo	Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación.</li> <li>- Destrezas y habilidades</li> <li>- Formación de grupos de trabajo.</li> </ul>	- Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmisión de información</li> <li>- Propicia relaciones entre sí</li> <li>- Participar de una idea a otras personas</li> <li>- Comunicación verbal</li> </ul>	Primera dimensión: 1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	Nivel ordinal en escala de Likert:  1. No 2. A veces 3. Si
			- Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en conjunto</li> <li>- Coordinar esfuerzos</li> <li>- Espíritu de cooperación</li> <li>- Ayuda Mutua</li> </ul>	Total: 10 ítems	
			- Negociación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intercambio de información</li> <li>- Dialogo entre las partes</li> <li>- Acuerdos aceptables</li> <li>- Compromisos formales</li> </ul>		

**Fuente:** *Elaboración propia del investigador.*

**b) Segunda Variable. Ejecución presupuestal**

Por cuestiones de trabajo, operacionalmente las identificamos como planificación organización y control; en sus índices (escalas): no, a veces, y sí.

**Tabla 2:** Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Ejecución presupuestal	Etapa del proceso presupuestario en la que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos. Ejemplos de Incisos: Gastos en Personal, Bienes de consumo, Servicios no Personales, Bienes de Uso y Transferencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de gasto</li> <li>- Avance de la ejecución presupuestal</li> <li>- Registro SIAF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecución de gastos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se autoriza el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados.</li> <li>- Se reconoce la obligación de pago derivada de un gasto aprobado y comprometido.</li> <li>- Se cancela en forma total o parcialmente el monto de las obligaciones reconocidas.</li> </ul>	Segunda dimensión: 1,2,3	<p>Nivel ordinal en escala de Likert:</p> <p>1. No</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Si</p>

**Fuente:** *Elaboración propia del investigador.*

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población:

La población estuvo constituida por los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Carabaya que son un total de 46 profesionales quienes laboran en las diferentes áreas de trabajo, según cuadro adjunto.

**Tabla 3:** Población de estudio

#### Corporativo de la UGEL Carabaya 2017

N°	Apellidos y nombres	Cargo	Oficina
1	Idme Mamani, Abraham	Director de la UGEL Carabaya	Dirección
2	Acrota Choque, Sayda	Técnico administrativo	Actas y archivos
3	Apaza Reynoso, Abelardo	Técnico administrativo	Almacén
4	Aruhuanca Catacora, Lidia J.	Especialista	Infraestructura
5	Ávila Vargas, Gerardo Mario	Trabajador de servicio II	Administración
6	Cáceres Guerra, Augusto	Especialista en administración de personal	Administración
7	Cahuana Zara, Antonio	Chofer	Administración
8	Cáceres Tito, Jaime Javier	Técnico administrativo	Escalafón
9	Canazas Flores, Flor de Naldy	Especialista EIB rural	AGP
10	Castellanos Menéndez, Lix Lastenia	Secretaria	Personal
11	Choquehuanca Justo, Juan Donato	Secretario	AGP
12	Colquehuanca Luque, Renol Tomás	Especialista en Cs. Ss.	AGP
13	Condori Maquera, Nilson Hugo	Secretario	AGI
14	Curtihuanca Collatupa, José	Técnico administrativo	Personal
15	Delgado Garrido, María Antonieta	Secretaria general	Dirección
16	Gutiérrez Rodrigo, Luis Yonel	Trabajador de servicio	Administración
17	Huaquisto Miranda, Angel Natalio	Especialista en educación y deporte	AGP
18	Huaraya Quispe, Olga Mercedes	Especialista en Educ. Inicial	AGP
19	Incarroca Churata, Gil Santiago	Especialista en Educ. primaria	AGP

20	Jamachi Arpasi, Norma	Técnico administrativo	Administración
21	Macedo Cuentas, Hernán	Asesor legal	Asesoría J.
22	Machaca Juárez, Marino	Especialista en TIC	AGP
23	Maque Yana, Hipólita	Técnica	Administración
24	Mamani Mamani, Marco Antonio	Especialista en patrimonio	Administración
25	Mamani Melo, Santos	Tesorero	Administración
26	Mamani Quispe, Godofredo	Especialista en comunicación	AGP
27	Mamani Quispe, Jorge Luis	Técnico Administrativo	Administración
28	Mardini Enriquez, Jhon Eddy	Chofer	Administración
29	Miranda Ramos, Francisco	Jefe de AGP	AGP
30	Neira Pari, Wenceslao	Contador	Administración
31	Pacco Quispe, Roxana	Secretario de OCI	OCI
32	Paco Ccama, Fiorela	Especialista administrativo	Administrativo
33	Pari Osorio, Bárbara	Especialista inicial	AGP
34	Quispe Condori, Victoriano	Cajero	Administración
35	Quispe Chambi, Alvaro	Especialista en CTA	AGP
36	Rivas Enríquez, Melanio	Especialista en Procesos	Asesoría
37	Rodríguez Mendoza, Idelsa	Técnico administrativo	Administración
38	Soto Calla, Mario	Auditor	OCI
39	Tapara Quispe, Porfirio	Técnico Nexus	Administración
40	Tito Tito, Germán Emilio	Especialista en Finanzas	AGI
41	Zuluaga Guerra, Justo Germán	Especialista en planificación	AGI
42	Apaza Gonzales, Abad Blas	Especialista en matemática	AGP
43	Limache Choquepata, Aurelio Lupo	Especialista primaria	AGP
44	Gutierrez salguero, Windebel	Especialista en informática	AGP
45	Borda Incaluque, Elvis Miguel	Calidad de información	PELA
46	Sucapuca Visa, Rosuvi	Especialista	AGP

**Fuente:** Presupuesto institucional modificado de la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

### 2.3.2. Muestra:

Se realizó la muestra por conveniencia, considerando al personal que labora en las áreas de finanzas, administración, abastecimiento, tesorería, almacén, caja y control interno, conformando 15 equipos de trabajo, integrados por 2 o 3 miembros los cuales fueron responsables de la ejecución presupuestal.

**Tabla 4:** Muestra considerada

N°	Equipos de trabajo	Detalle
1	Equipo 1	Integrado por 2 personas
2	Equipo 2	Integrado por 3 personas
3	Equipo 3	Integrado por 3 personas
4	Equipo 4	Integrado por 3 personas
5	Equipo 5	Integrado por 2 personas
6	Equipo 6	Integrado por 3 personas
7	Equipo 7	Integrado por 3 personas
8	Equipo 8	Integrado por 2 personas
9	Equipo 9	Integrado por 3 personas
10	Equipo 10	Integrado por 3 personas
11	Equipo 11	Integrado por 2 personas
12	Equipo 12	Integrado por 2 personas
13	Equipo 13	Integrado por 3 personas
14	Equipo 14	Integrado por 2 personas
15	Equipo 15	Integrado por 2 personas

**Fuente:** *Presupuesto institucional modificado de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.*



## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

Para el presente trabajo se utilizó la recolección de los datos desde la fuente se hizo uso de la encuesta como técnica de recolección de datos, ya que permite interactuar de manera directa con la unidad de análisis durante la ejecución.

### Instrumento

El instrumento para el recojo de datos fue el cuestionario; que estuvo compuesto por una relación de preguntas escritas para que los equipos de trabajo de las unidades muestrales lean y contesten por escrito.

Además, se hizo la observación documental de los rubros a trabajar.

**Tabla 5:** Consolidado de la técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica	Instrumento
<b>Encuesta</b>	<b>Cuestionario</b>
Dado que se persigue indagar la opinión que tienen los profesores que conforman un sector de la población sobre un determinado problema.	Porque está formado por un conjunto de interrogantes que están formuladas de manera escrita y está dirigida a ciertas personas para que puedan brindar su opinión sobre un asunto específico. En el presente caso se empleó dos cuestionarios.
	<b>Cuestionario sobre trabajo en equipo</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Conformador por 10 ítems de nivel ordinal</li></ul> Tres alternativas
	<b>Cuestionario sobre ejecución presupuestal</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Conformado por 3 ítems de nivel ordinal</li></ul> Tres alternativas

**Fuente:** *Elaboración propia del investigador.*

#### a. Validez de los instrumentos

Para determinar la validez de los instrumentos que fueron empleados en la investigación, se ha recurrido a expertos que enseñan en distintas escuelas de posgrado de las universidades de la Región Puno. Durante este proceso se presentaron observaciones, pero al final fueron levantadas mediante la corrección de los ítems o selección de dimensiones pertinentes con las variables.

En este sentido a los expertos involucrados se les entregó los siguientes documentos para su evaluación: la matriz de consistencia de la investigación, los instrumentos para el recojo de datos así mismo la ficha de validación con ello su pudo determinar: la correspondencia de los criterios, así también los objetivos e ítems, y todos ellos en conjunto muestran la calidad técnica de representatividad de los instrumentos y la calidad del lenguaje para la investigación. Los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla 6:** Validez de los instrumentos según juicio de expertos

EXPERTO	Cuestionario de la variable 1	Cuestionario de la variable 2
	%	%
1. Metodólogo	78	82
2. Especialista en el tema	83	85
<b>Promedio de valoración</b>	<b>80.5</b>	<b>83,5</b>

**Fuente:** *Instrumentos de opinión de expertos*

Estos valores después de tabular la calificación emitida por los expertos para determinar el nivel de validez, fueron comparados mediante los valores equivalentes del siguiente cuadro, resultado los instrumentos como muy bueno:

**Tabla 7:** Valores de los niveles de validez

INTERVALO	NIVEL DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
91-100 puntos	Instrumento Excelente
81-90 puntos	Instrumento Muy bueno
71-80 puntos	Instrumento Bueno
61-70 puntos	Instrumento Regular
51-60 puntos	Instrumento Deficiente

**Fuente:** *Adaptado de Cabanillas (2004, p. 76).*

## Análisis de confiabilidad del cuestionario para medir el trabajo en equipo

El valor de alfa de Crombach para determinar la confiabilidad del instrumento, que medirá el trabajo en equipo, donde se aplicó el instrumento a 7 encuestados con un total de 10 items fue de 0.829, que según la escala valorativa es muy bueno.

Resumen del procesamiento de los casos				
		N	%	
Casos	Válidos	7	100,0	
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0	
	Total	7	100,0	

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Crombach	N de elementos	
,829		10

**Tabla 8:** Niveles de confiabilidad del coeficiente alfa de Crombach

RANGO	NIVEL
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

**Fuente:** George y Mallery (1995)

## 2.5. Métodos de análisis de datos

### a. Tratamiento Estadístico e Interpretación de cuadros

Para el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tuvo en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

#### **Estadística descriptiva**

Según Webster (2001) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos”. También “luego de la recolección de datos, se procederá al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos”. Así se obtendrá como producto:

- Cuadros de distribución de frecuencias.
- Gráficas.
- Interpretaciones.

#### **Prueba de hipótesis chi cuadrado**

Permite realizar la prueba de independencia a un nivel de significancia especificado, con sus grados de libertad  $(r-1)$   $(c-1)$ , cuyo procedimiento es el siguiente:

##### **- Planteamiento de las hipótesis**

$H_0$ : El trabajo en equipo no se relaciona con la ejecución presupuestal

$H_1$ : El trabajo en equipo se relaciona con la ejecución presupuestal

##### **- Nivel de significancia.**

$\alpha = 5\%$  (definido por el investigador)

##### **- Distribución de probabilidad y Valor crítico**

Se emplea la distribución chi- cuadrado con  $(r-1)$   $(c-1)$  grados de libertad.

## - Prueba de estadístico

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

$\chi_c^2$  = Chi cuadrada calculada.

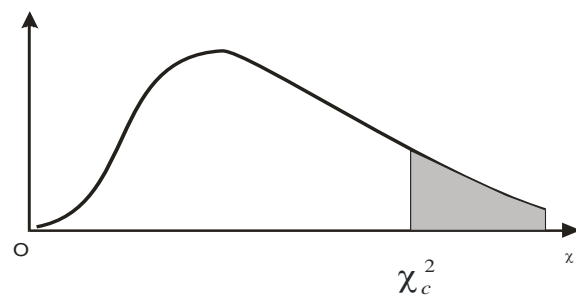
$O_{ij}$  = Valores observados.

$E_{ij}$  = Valores esperados.

$r$  = Número de filas.

$c$  = Número de columnas.

$(r-1)(c-1)$  = Grados de libertad.



Gráfica de la distribución Chi-Cuadrado.

## - Decisión

Si el valor de  $\chi_c^2$  es mayor a  $\chi_i^2$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Sin embargo debido al uso del SPSS para la ayuda del tratamiento de los datos, consideraremos el valor de significancia para aceptar o rechazar la hipótesis nula, la regla es que si la significancia es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula.

### 2.6. Aspectos éticos

El proyecto de investigación se llevó a cabo gracias a la aprobación y buena disposición de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, quien mostró predisposición para la aplicación de los instrumentos antes mencionados, de los cuales se obtuvieron los datos necesarios para la posterior interpretación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

Se hizo uso de las técnicas descriptivas de la estadística, se emplearon cuadros de distribución de frecuencias y porcentajes para determinar los niveles predominantes de cada variable, así como sus respectivas dimensiones. Para la representación de las puntuaciones del instrumento que mide las variables y sus dimensiones se emplearon el siguiente baremo.

**Tabla 9:** Baremo de medición para las variables de estudio

VARIABLE	BAREMO		ÍTEMS
Variable 1	<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>	10
	BAJO	[10-16]	
	MODERADO	[17-23]	
DIMENSIONES	<b>BAREMO</b>		ÍTEMS
	<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>	
	ALTO	[24-30]	
Dimensión 1	<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>	4
	BAJO	[4-6]	
	MODERADO	[7-9]	
Dimensión 2	ALTO	[10-12]	4
	BAJO	[4-6]	
	MODERADO	[7-9]	
Dimensión 3	ALTO	[10-12]	2
	BAJO	[2-3]	
	MODERADO	[4-5]	
	ALTO	[6]	

**Fuente:** Elaboración propia del investigador.

VARIABLE	BAREMO		ÍTEMS
Variable 2	<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>	3
	BAJO	[3-5]	
	MODERADO	[6-7]	
DIMENSIONES	<b>BAREMO</b>		ÍTEMS
	<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>	
	ALTO	[8-9]	
Dimensión 1	<b>NIVEL</b>	<b>RANGO</b>	3
	BAJO	[3-5]	
	MODERADO	[6-7]	
	ALTO	[8-9]	

**Fuente:** Elaboración propia del investigador.

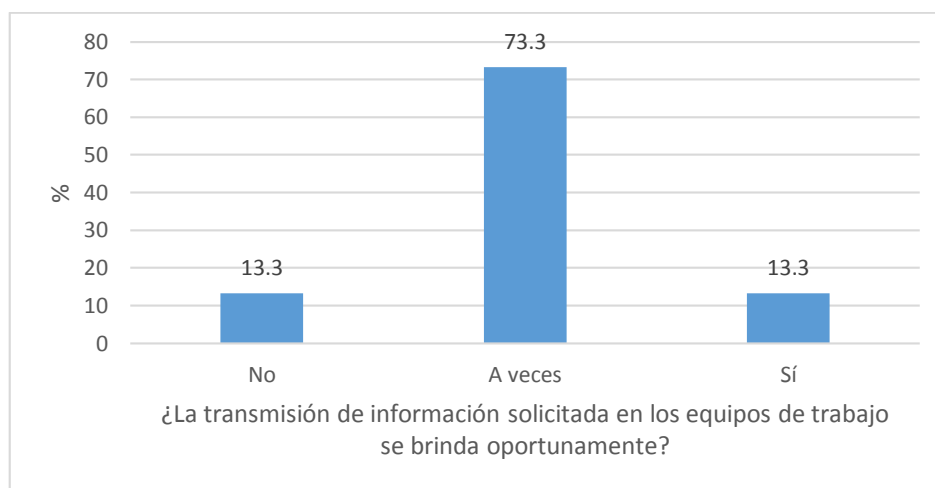
Para esta ocasión las respuestas se han calificado politómicamente en un intervalo de valores entre 1 y 3. Una vez que el encuestado haya terminado de contestar los ítems se califica el cuestionario colocando el puntaje obtenido de las respuestas emitidas. Estos puntajes se consideran en la columna de puntaje directo para luego obtener la sumatoria

total del cuestionario y ubicar las respuestas en la categoría que corresponde según el baremo propuesto.

### Resultados para la variable equipo de trabajo

**Tabla 10:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿La transmisión de información solicitada en los equipos de trabajo se brinda oportunamente?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	2	13,3
A veces	11	73,3
Sí	2	13,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>



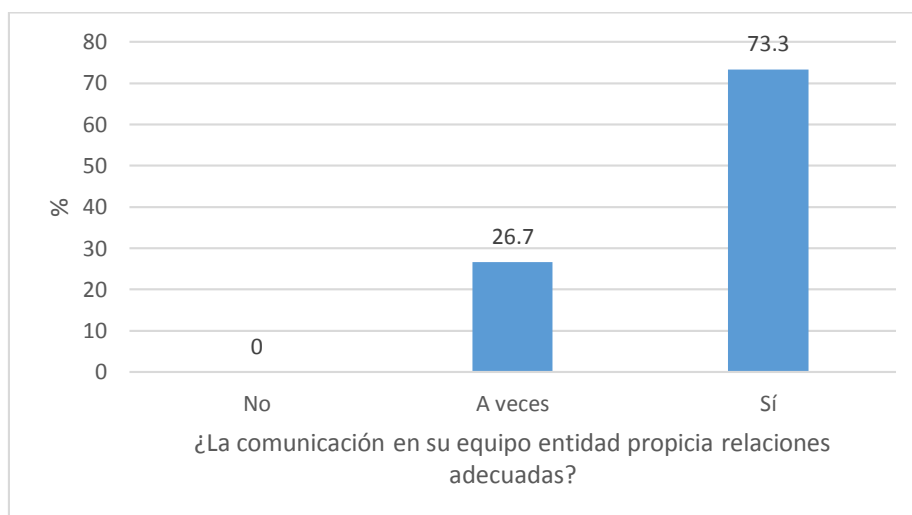
**Figura 1:** Porcentaje de frecuencia a la pregunta: ¿La transmisión de información solicitada en los equipos de trabajo se brinda oportunamente?

**Interpretación:** En la tabla 10 y figura 1 se presenta el porcentaje de la transmisión de información solicitada por los equipos de trabajo, el 73.3% indica que a veces existe la transmisión de la información entre los equipos de trabajo, el 13.3% indica que No existe la transmisión de información, y el 13.3% indica que si existe la transmisión de la información.

Como se puede observar la mayoría de los encuestados respondieron que solo a veces existe la transmisión de la información brindada oportunamente en los equipos de trabajo, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 11:**Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿La comunicación en su equipo entidad propicia relaciones adecuadas?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	0	0,0
A veces	4	26,7
Sí	11	73,3
Total	15	100,0



**Figura 2:**Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿La comunicación en su equipo entidad propicia relaciones adecuadas?

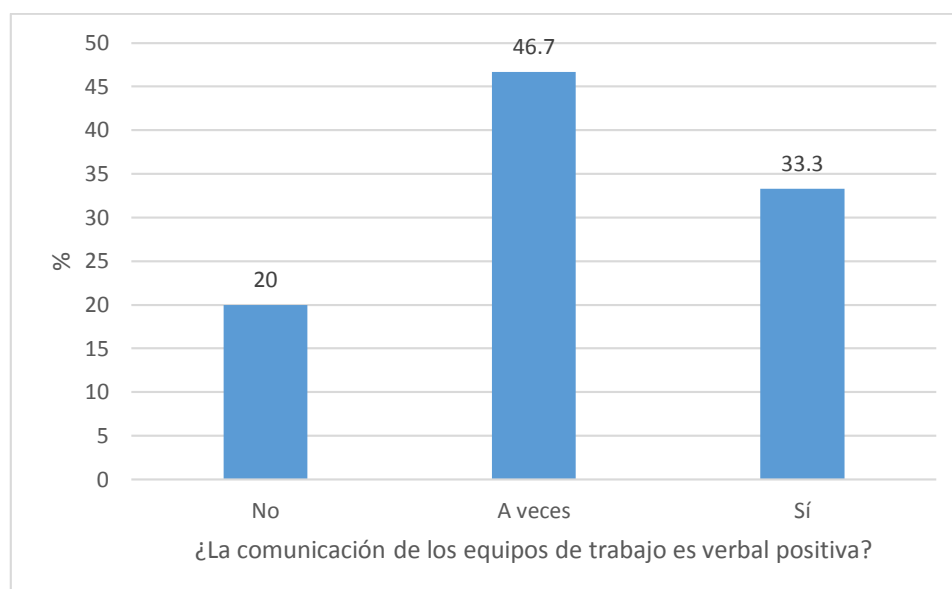
**Interpretación:** En la tabla 11 y figura 2 se presenta el porcentaje de la comunicación propicia relaciones adecuadas, el 73.3% indica que la comunicación sí propicia relaciones adecuadas, el 26.7% indica que a veces, la comunicación propicia relaciones adecuadas, y ningún encuestado respondió que la comunicación no propicia relaciones adecuadas, se puede afirmar que en la unidad de gestión educativa local de Carabaya gran parte de los encuestados



afirman que la comunicación si propicia relaciones adecuadas entre los equipos de trabajo.

**Tabla 12:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿La comunicación de los equipos de trabajo es verbal positiva?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	3	20,0
A veces	7	46,7
Sí	5	33,3
Total	15	100,0



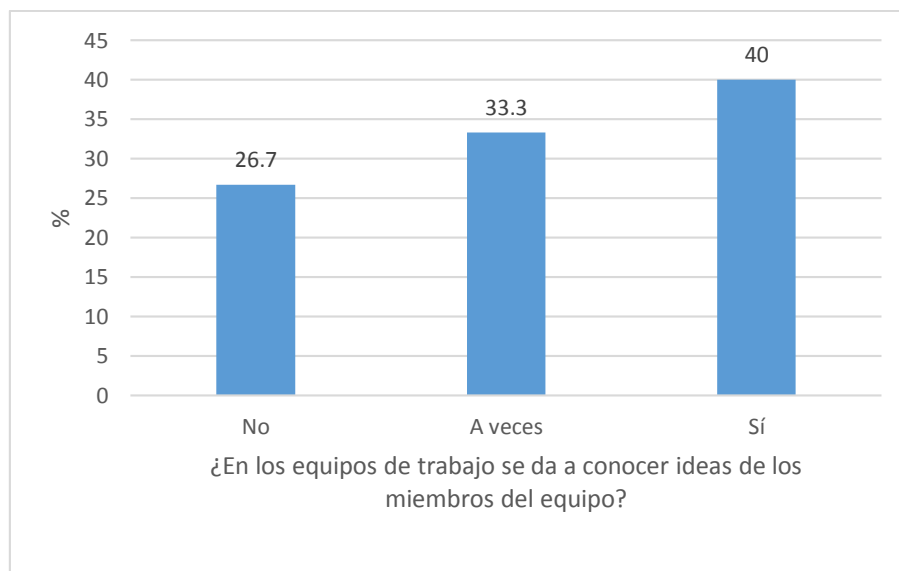
**Figura 3:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿La comunicación de los equipos de trabajo es verbal positiva?

**Interpretación:** En la tabla 12 y figura 3 se presenta el porcentaje de la comunicación de los equipos de trabajo es verbal positiva, el 20% indica que no, el 46.7% indican que a veces, y el 33.3% indican que sí; como se puede observar a la pregunta formulada, la mayor parte de los encuestados, respondieron que a

veces la comunicación de los equipos de trabajo es verbal positiva, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 13:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿En los equipos de trabajo se da a conocer ideas de los miembros del equipo?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	4	26,7
A veces	5	33,3
Sí	6	40,0
Total	15	100,0



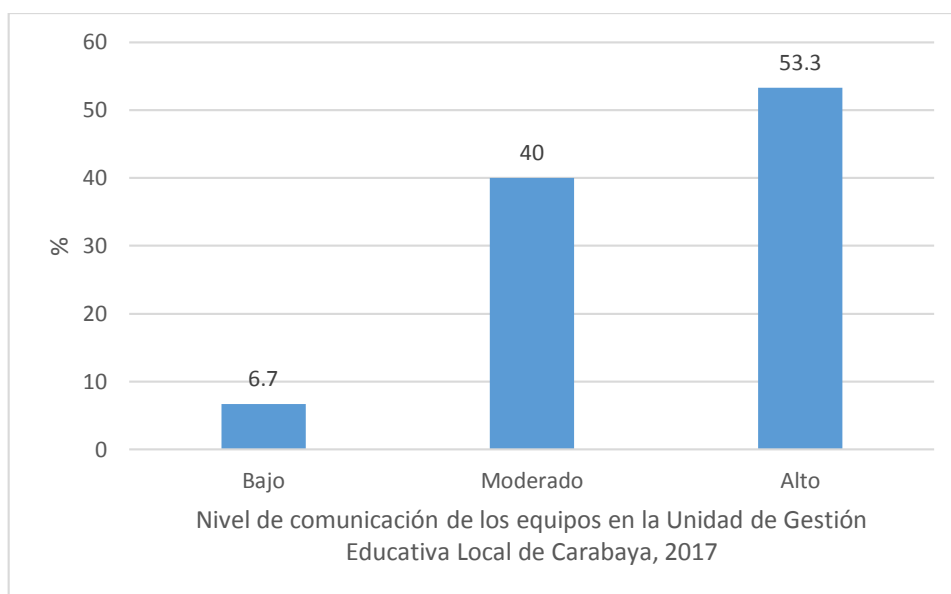
**Figura 4:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿En los equipos de trabajo se da a conocer ideas de los miembros del equipo?

**Interpretación:** En la tabla 13 y figura 4 se presenta el porcentaje de que en los equipos de trabajo se da a conocer ideas de los miembros del equipo, el 26.7% indica que no, el 33.3% indican que a veces, y el 40% indican que sí; como se puede observar a la pregunta formulada, la mayor parte de los encuestados,

respondieron que en los equipos de trabajo sí se da a conocer ideas a los demás miembros del equipo, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 14:** Nivel de comunicación de los equipos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	6,7
Moderado	6	40,0
Alto	8	53,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

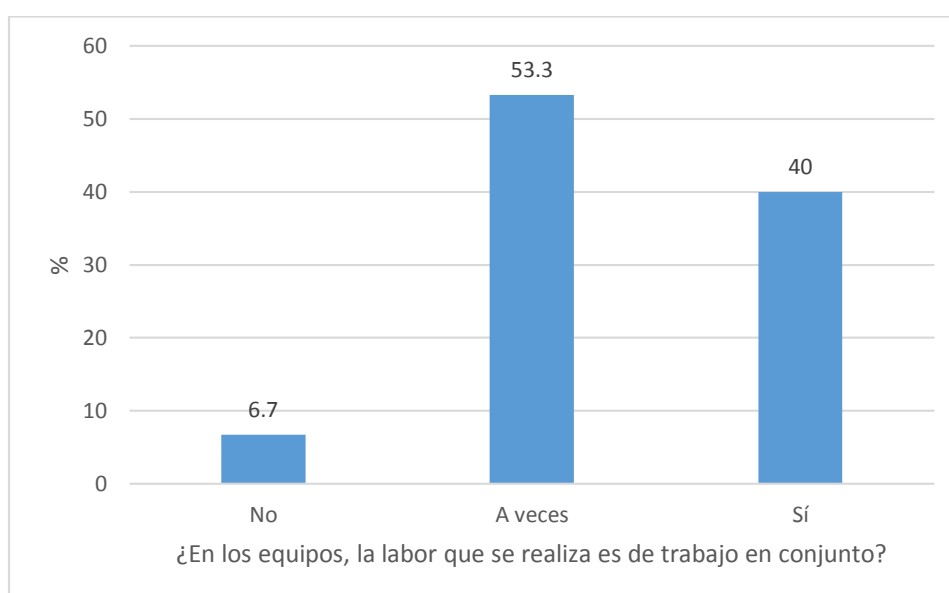


**Figura 5:** Porcentaje del nivel de comunicación de los equipos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

**Interpretación:** En la tabla 14 y figura 5 se presenta el porcentaje del nivel de comunicación de los equipos de trabajo en la unidad de gestión educativa local de Carabaya, en donde se observa que el 6.7% presenta un nivel bajo, el 40% presenta un nivel moderado, y el 53.3% presenta un nivel alto, lo que significa que la comunicación se da en mayor porcentaje en el nivel alto en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 15:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿En los equipos, la labor que se realiza es de trabajo en conjunto?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	1	6,7
A veces	8	53,3
Sí	6	40,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

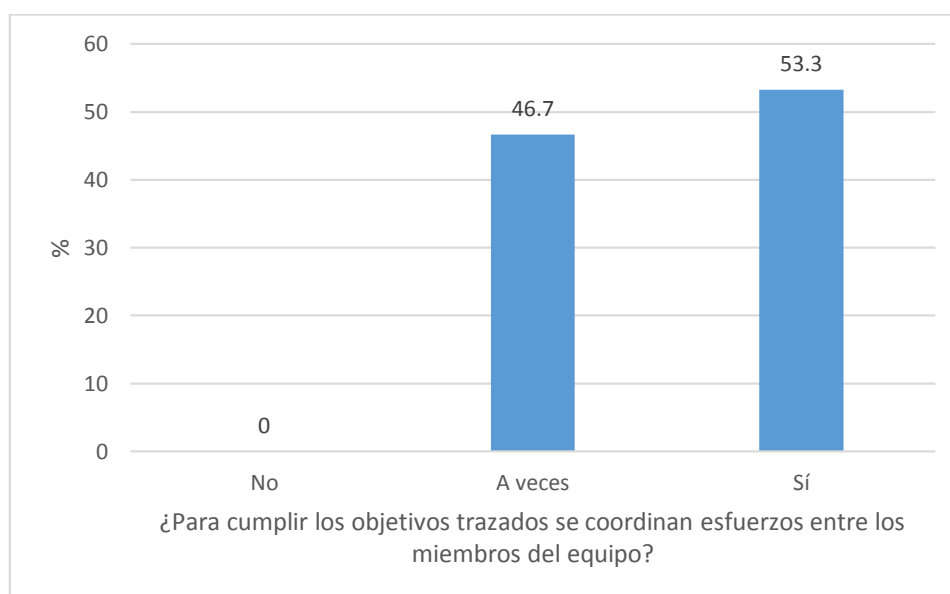


**Figura 6:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿En los equipos, la labor que se realiza es de trabajo en conjunto?

**Interpretación:** En la tabla 15 y figura 6 se presenta el porcentaje de que, en los equipos, la labor que se realiza es de trabajo en conjunto, el 6.7% indica que no, el 53.3% indican que a veces, y el 40% indican que sí; como se puede observar a la pregunta formulada, la mayor parte de los encuestados, respondieron que solo a veces, en los equipos de trabajo la labor realizada es de trabajo en conjunto, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 16:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Para cumplir los objetivos trazados se coordinan esfuerzos entre los miembros del equipo?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	0	0,0
A veces	1	46,7
Sí	8	53,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

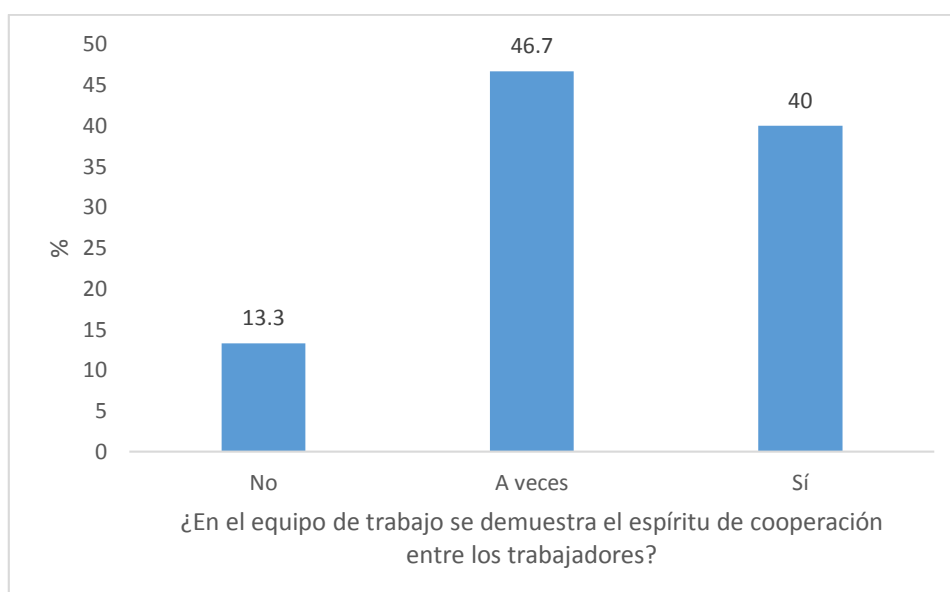


**Figura 7:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Para cumplir los objetivos trazados se coordinan esfuerzos entre los miembros del equipo?

**Interpretación:** En la tabla 16 y figura 7 se presenta el porcentaje de que, para cumplir los objetivos trazados se coordinan esfuerzos entre los miembros del equipo, el 0.0% indica que no, el 46.7% indican que a veces, y el 53.3% indican que sí; como se puede observar a la pregunta formulada, la mayor parte de los encuestados, respondieron indican que para el cumplimiento de los objetivos trazados sí se coordinan esfuerzos entre los miembros del equipo, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 17:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿En el equipo de trabajo se demuestra el espíritu de cooperación entre los trabajadores?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	2	13,3
A veces	7	46,7
Sí	6	40,0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

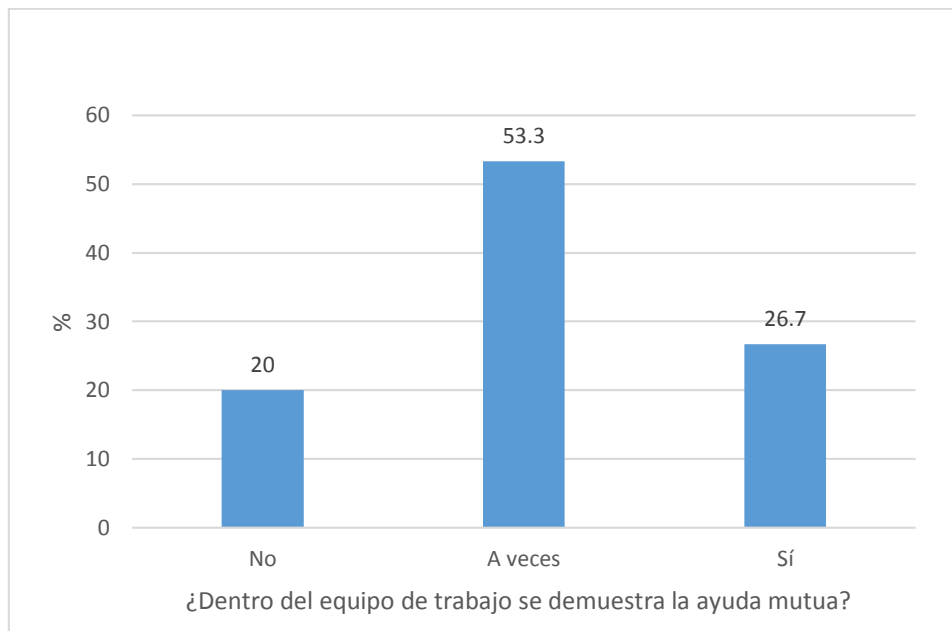


**Figura 8:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿En el equipo de trabajo se demuestra el espíritu de cooperación entre los trabajadores?

**Interpretación:** En la tabla 17 y figura 8 se presenta el porcentaje de que en el equipo de trabajo se demuestra el espíritu de cooperación entre los trabajadores, el 13.3.0% indica que no, el 46.7% indican que a veces, y el 40% indican que sí; como se puede observar a la pregunta formulada, la mayor parte de los encuestados, respondieron que a veces en el equipo de trabajo se demuestra el espíritu de cooperación entre los trabajadores, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 18:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Dentro del equipo de trabajo se demuestra la ayuda mutua?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	3	20,0
A veces	8	53,3
Sí	4	26,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

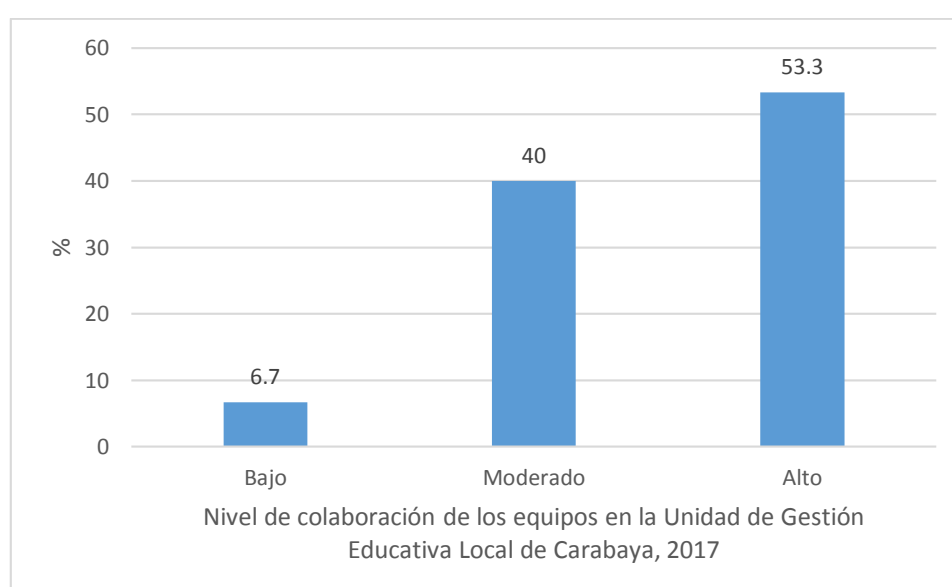


**Figura 9:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Dentro del equipo de trabajo se demuestra la ayuda mutua?

**Interpretación:** En la tabla 18 y figura 9 se presenta el porcentaje que dentro del equipo de trabajo se demuestra la ayuda mutua, el 20% indica que no, el 53.3% indican que a veces, y el 26.7% indican que sí; como se puede observar a la pregunta formulada, la mayor parte de los encuestados, respondieron que a veces dentro del equipo de trabajo se demuestra la ayuda mutua, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 19:** Nivel de colaboración de los equipos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	6,7
Moderado	6	40,0
Alto	8	53,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>



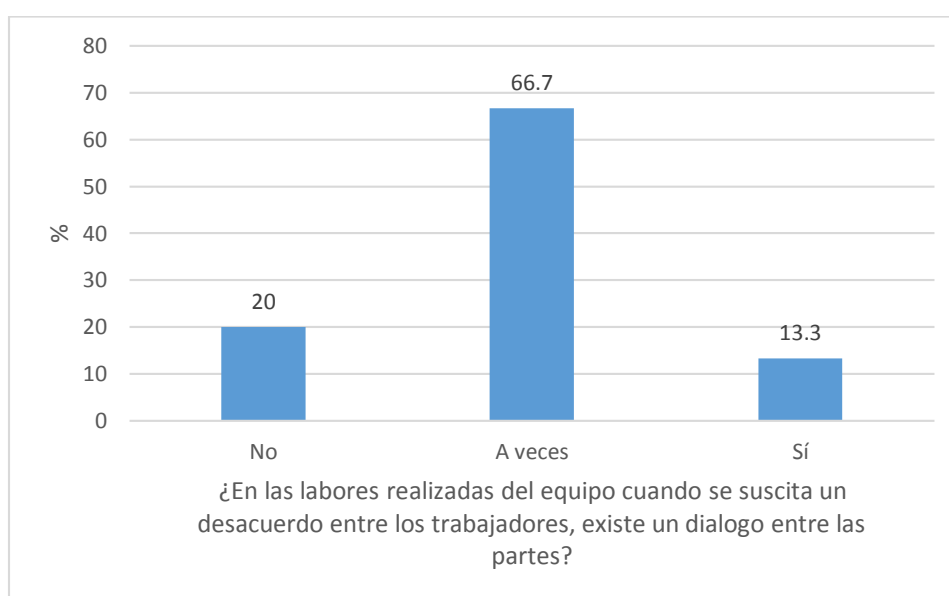
**Figura 10:** Porcentaje de frecuencias del nivel de colaboración de los equipos de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017

**Interpretación:** En la tabla 19 y figura 10 se presenta el porcentaje del nivel de colaboración de los equipos de trabajo en la unidad de gestión educativa local de Carabaya, en donde se observa que el 6.7% presenta un nivel bajo, el 40% presenta un nivel moderado, y el 53.3% presenta un nivel alto, lo que significa que la colaboración se da en un nivel alto, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.



**Tabla 20:** ¿En las labores realizadas del equipo cuando se suscita un desacuerdo entre los trabajadores, existe un dialogo entre las partes?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	3	20,0
A veces	10	66,7
Sí	2	13,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

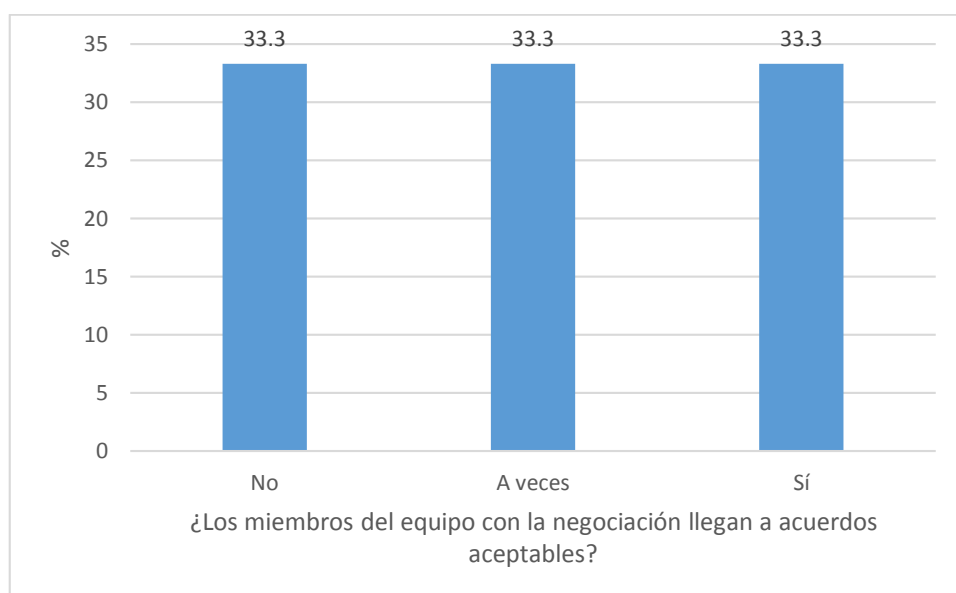


**Figura 11:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿En las labores realizadas del equipo cuando se suscita un desacuerdo entre los trabajadores, existe un dialogo entre las partes?

**Interpretación:** En la tabla 20 y figura 9 se presenta el porcentaje que en las labores realizadas del equipo cuando se suscita un desacuerdo entre los trabajadores, existe un dialogo entre las partes, el 20% indica que no, el 66.7% indican que a veces, y el 13.3% indican que sí; como se puede observar a la pregunta formulada, la mayor parte de los encuestados, respondieron que solo a veces dentro del equipo de trabajo cuando se suscita un desacuerdo existe dialogo entre las partes., en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 21:** ¿Los miembros del equipo con la negociación llegan a acuerdos aceptables?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	5	33,3
A veces	5	33,3
Sí	5	33,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

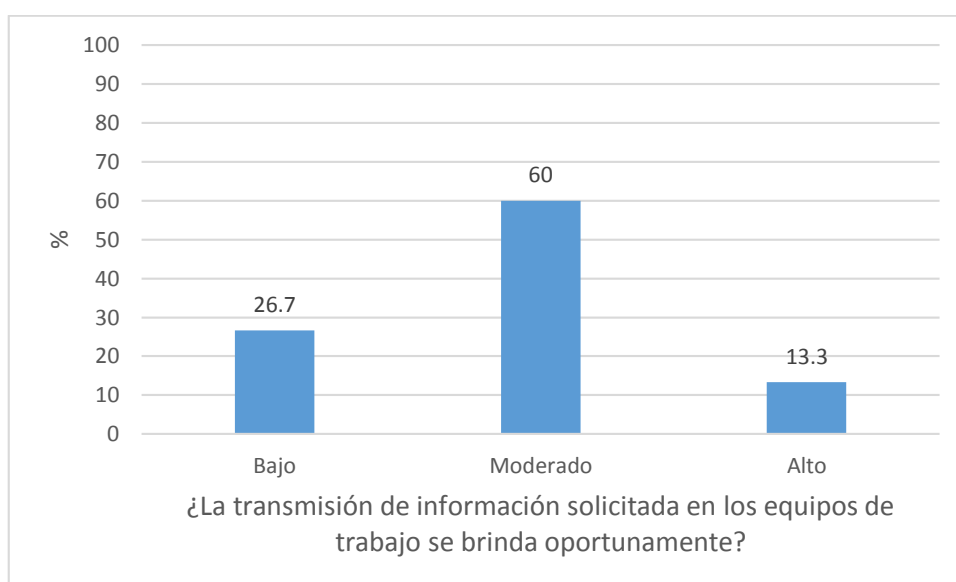


**Figura 12:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Los miembros del equipo con la negociación llegan a acuerdos aceptables?

**Interpretación:** En la tabla 21 y figura 12 se presenta el porcentaje de que con la negociación los equipos de trabajo llegan a acuerdos aceptables, el 33.3% indica que no, el 33.3% indican que a veces, y el 33.3% indican que sí; como se puede observar a la pregunta formulada, existe una igualdad en la cantidad de respuestas, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 22:** Nivel de negociación de los equipos en la Unidad de gestión Educativa Local de Carabaya, 2017

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	26,7
Moderado	9	60,0
Alto	2	13,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

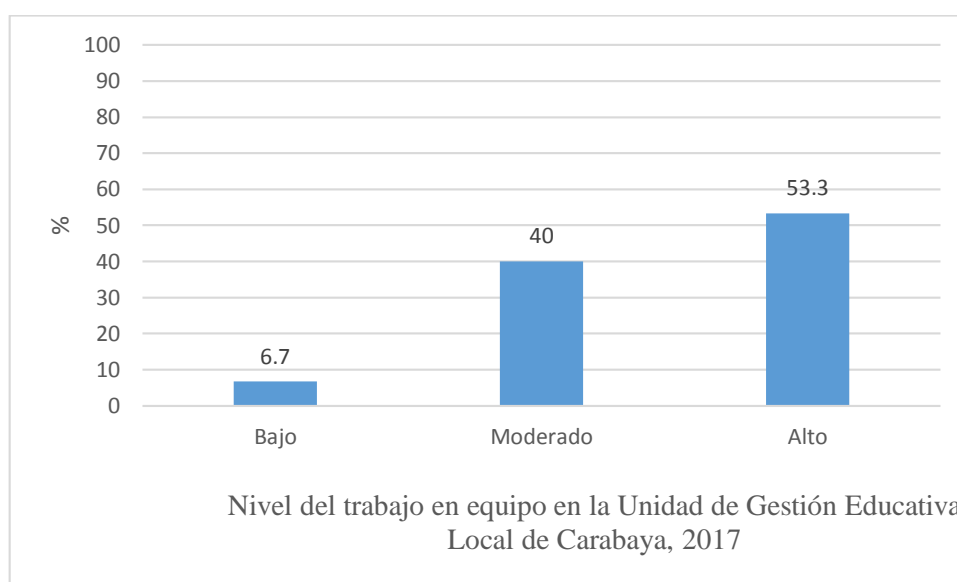


**Figura 13:** Porcentaje del nivel de negociación de los equipos en la Unidad de gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

**Interpretación:** En la tabla 22 y figura 13 se presenta el porcentaje del nivel de negociación de los equipos de trabajo en la unidad de gestión educativa local de Carabaya, en donde se observa que el 26.7% presenta un nivel bajo, el 60% presenta un nivel moderado, y el 13.3% presenta un nivel alto, lo que significa que la negociación se da en un nivel moderado, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 23:** Nivel del trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	6,7
Moderado	6	40,0
Alto	8	53,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

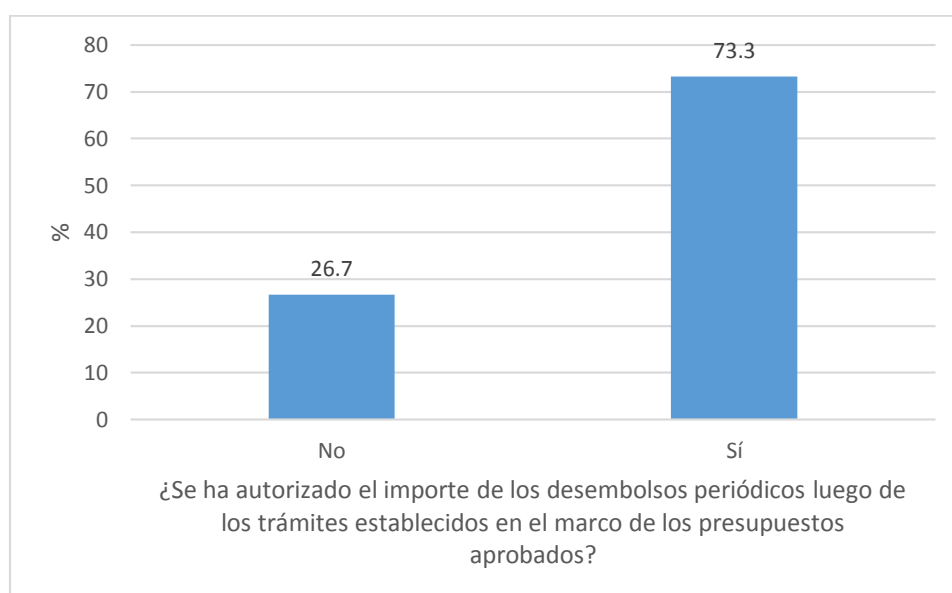


**Figura 14:** Porcentaje del nivel del trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

**Interpretación:** En la tabla 23 y figura 14 se presenta el porcentaje del nivel del trabajo en equipo en la unidad de gestión educativa local de Carabaya, en donde se observa que el 6.7% presenta un nivel bajo, el 40% presenta un nivel moderado, y el 53.3% presenta un nivel alto, lo que significa que la colaboración se da en un nivel alto, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 24:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Se ha autorizado el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	4	26,7
Sí	11	73,3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

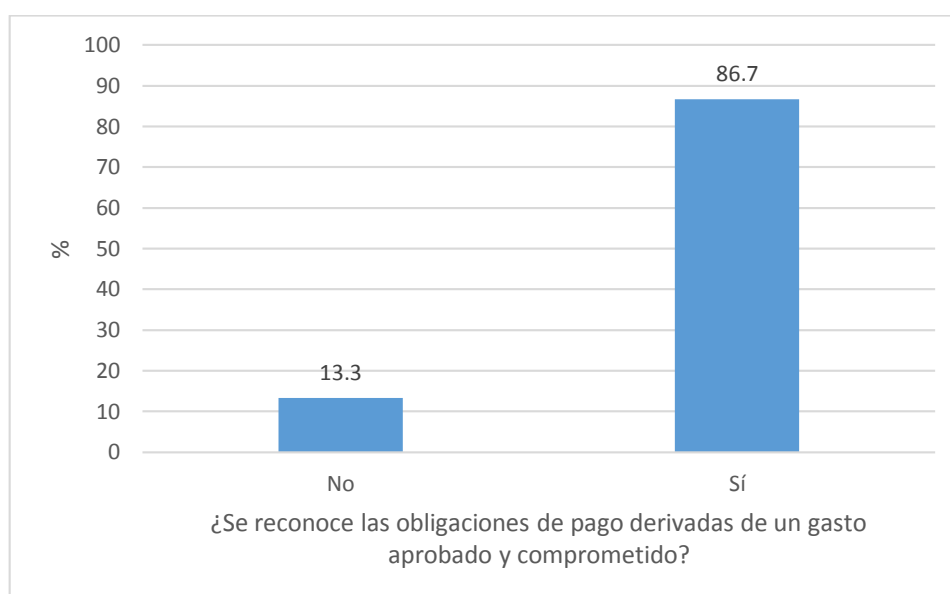


**Figura 15:** Porcentaje a la pregunta: ¿Se ha autorizado el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados?

**Interpretación:** En la tabla 24 y figura 15 se presenta el porcentaje a la pregunta ¿se ha autorizado el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, en donde se observa que el 26,7% respondieron que no, y un 73.3% respondieron que sí, deduciendo que los desembolsos periódicos sí se autorizan, siguiendo los trámites establecidos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 25:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Se reconoce las obligaciones de pago derivadas de un gasto aprobado y comprometido?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	2	13,3
Sí	13	86,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

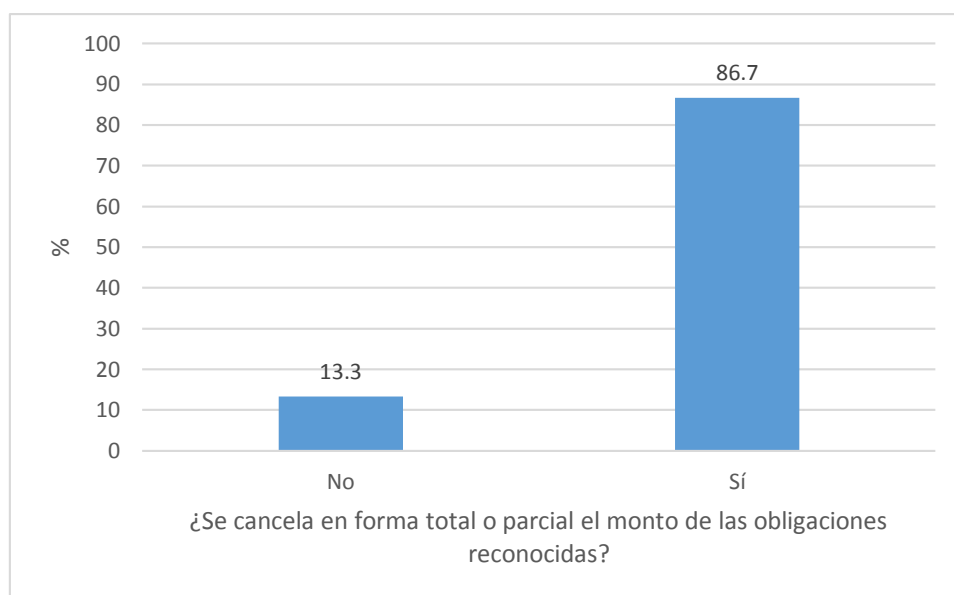


**Figura 16:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Se reconoce las obligaciones de pago derivadas de un gasto aprobado y comprometido?

**Interpretación:** En la tabla 25 y figura 15 se presenta el porcentaje a la pregunta ¿Se reconoce las obligaciones de pago derivadas de un gasto aprobado y comprometido? en donde se observa que el 86.7% respondieron que sí, y un 13.3% respondieron que no, deduciendo que sí se reconocen las obligaciones de pago derivadas de un gasto aprobado y comprometido, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 26:** Frecuencia y porcentaje a la pregunta: ¿Se cancela en forma total o parcial el monto de las obligaciones reconocidas?

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
No	2	13,3
Sí	13	86,7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

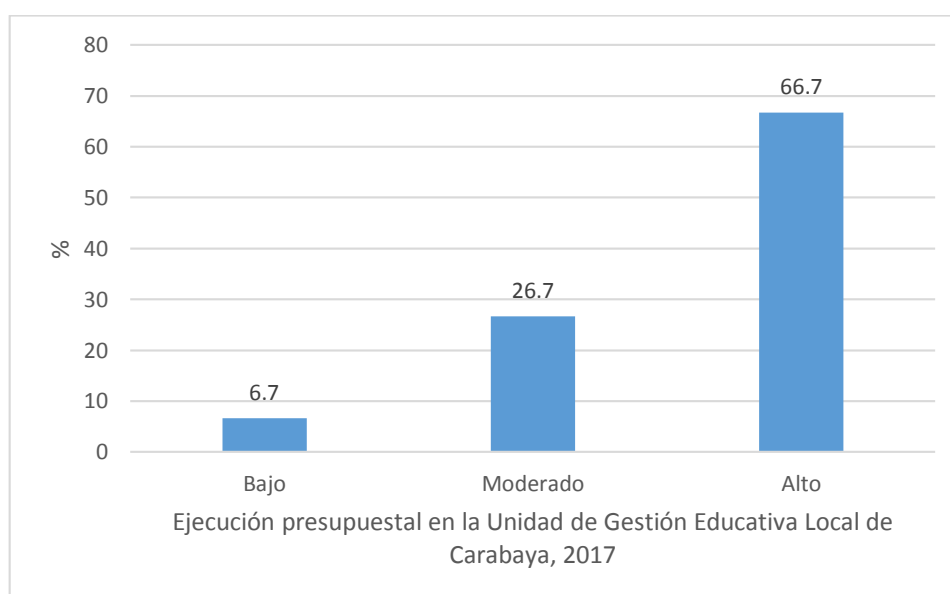


**Figura 17:** Porcentaje de frecuencias a la pregunta: ¿Se cancela en forma total o parcial el monto de las obligaciones reconocidas?

**Interpretación:** En la tabla 26 y figura 17 se presenta el porcentaje a la pregunta ¿se cancela en forma total o parcial el monto de las obligaciones reconocidas? en donde se observa que el 86.7% respondieron que sí, y un 13.3% respondieron que no, deduciendo que sí se cancelan en forma total o parcial el monto de las obligaciones reconocidas, en la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tabla 27:** Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

Escala de valor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	6,7
Moderado	4	26,7
Alto	10	66,7
Total	15	100,0



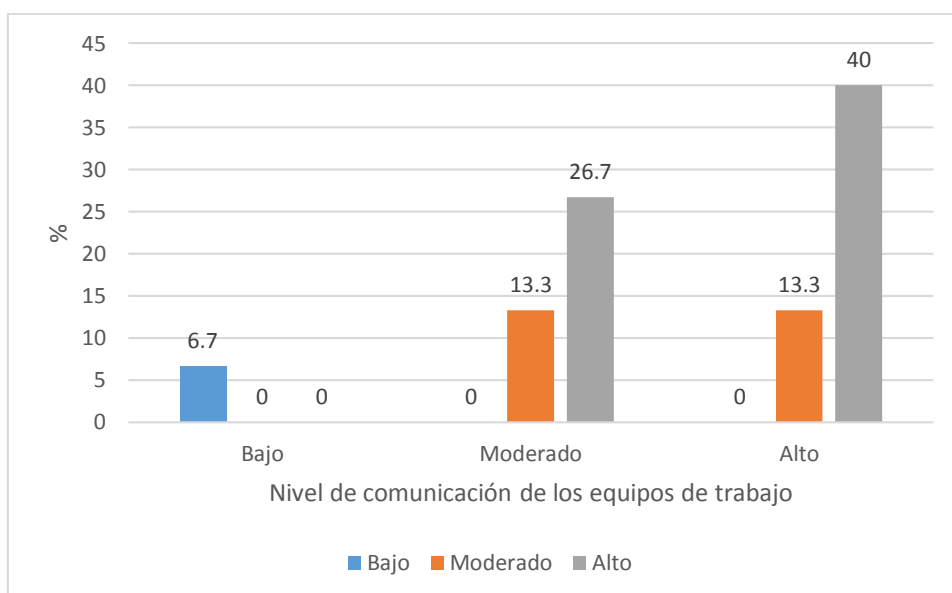
**Figura 18:** Porcentaje de la ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

**Interpretación:** En la tabla 27 y figura 18 se presenta el nivel de ejecución presupuestal en donde el 6.7% indica que se tiene un nivel bajo, el 26.7% indica que se tiene un nivel moderado y un 66.7% un nivel alto, deduciendo que la ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya, es alto.



**Tabla 28:** Nivel de comunicación de los equipos de trabajo y la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

		Ejecución presupuestal			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Nivel de comunicación	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	Moderado	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	13,3%	26,7%	40,0%
	Alto	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	13,3%	40,0%	53,3%
Total	Recuento	1	4	10	15	
	% del total	6,7%	26,7%	66,7%	100,0%	



**Figura 19:** Porcentaje del nivel de comunicación de los equipos de trabajo y la Ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya, 2017.

**Interpretación:** En la tabla 28 y figura 19 se presenta el nivel de comunicación de los equipos y la ejecución presupuestal, el 40% de los equipos su nivel de comunicación es alto y el nivel de ejecución también es alto, el 26.7% el nivel de comunicación es moderado mientras que el nivel de ejecución es Alto.

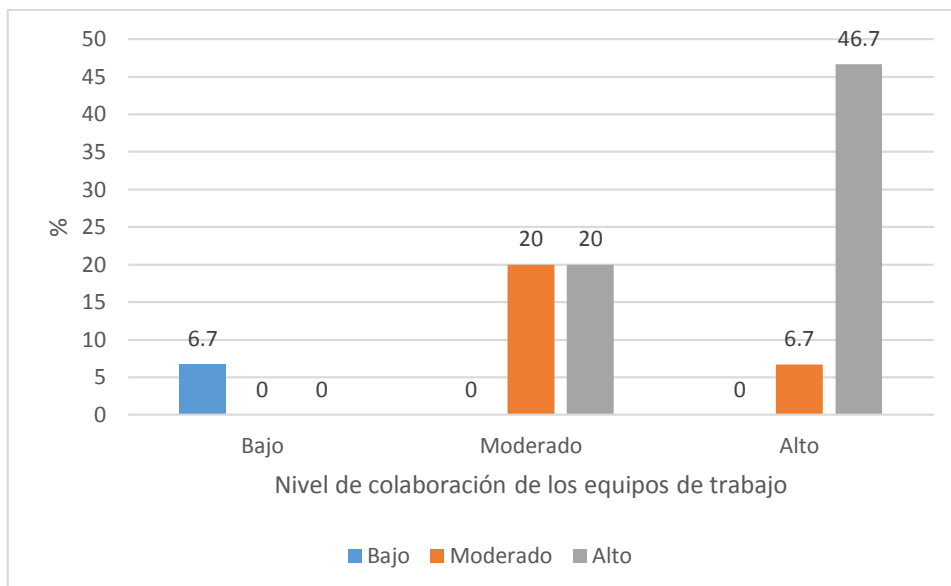
**Tabla 29:** Pruebas de chi-cuadrado de la relación de la comunicación de los equipos de trabajo y la ejecución presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

:	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,125	4	0,004
	Valor	Significación aproximada	
Coefficiente de contingencia	<b>0,709</b>	0,004	

**Interpretación:** En la tabla 29 se realiza la prueba de hipótesis Chi-cuadrada, el valor de  $p=0.004$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que la comunicación se relaciona y mejora con la ejecución presupuestal como lo indica el Coeficiente de contingencia.

**Tabla 30:** Nivel de colaboración de los equipos de trabajo y la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

		Ejecución presupuestal			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Nivel de colaboración de los equipos	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	Moderado	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%
	Alto	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	6,7%	46,7%	53,3%
Total	Recuento	1	4	10	15	
	% del total	6,7%	26,7%	66,7%	100,0%	



**Figura 20:** Porcentaje del nivel de colaboración de los equipos de trabajo y la ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

**Interpretación:** En la tabla 30 y figura 20 se presenta los datos porcentuales según el nivel de colaboración y la ejecución presupuestal, el 46.7% el nivel de colaboración de los equipos es Alto y la ejecución presupuestal también es alto, el 20% de los equipos de trabajo tienen un nivel de colaboración entre los miembros Moderado y la ejecución presupuestal es moderado y también el otro 20% es Alto.

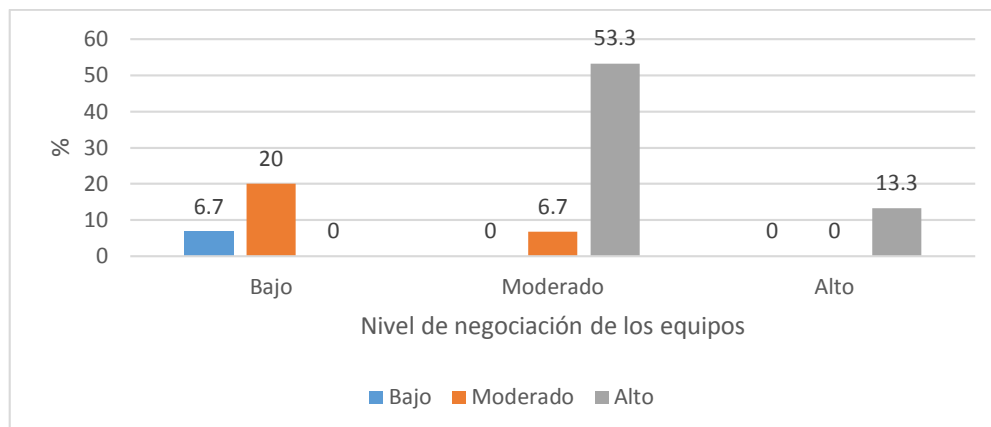
**Tabla 31:** Prueba de chi-cuadrado de la relación de la colaboración en la ejecución presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,531	4	0,002
N de casos válidos	15		
	Valor	Significación aproximada	
Coefficiente de contingencia	<b>0,734</b>	0,002	

**Interpretación:** En la tabla 31 se realiza la prueba de hipótesis chi cuadrado, el valor de  $p=0.002$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que la colaboración se relaciona positivamente con la ejecución presupuestal, como lo indica el coeficiente de contingencia.

**Tabla 32:** Nivel de negociación de los equipos y su relación con la ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

		Ejecución presupuestal			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Nivel de Bajo negociación de los equipos	Recuento	1	3	0	4
	% del total	6,7%	20,0%	0,0%	26,7%
Moderado	Recuento	0	1	8	9
	% del total	0,0%	6,7%	53,3%	60,0%
Alto	Recuento	0	0	2	2
	% del total	0,0%	0,0%	13,3%	13,3%
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
	<b>% del total</b>	<b>6,7%</b>	<b>26,7%</b>	<b>66,7%</b>	<b>100,0%</b>



**Figura 21:** Porcentaje del nivel de negociación de los equipos de trabajo y su relación con la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017

**Interpretación:** En la tabla 32 se aprecia que el 53.3% de los equipos tienen un nivel de negociación moderado y la ejecución presupuestal es alto; el 20% de los equipos de trabajo el nivel de negociación es de bajo donde el nivel de ejecución presupuestal es moderado.

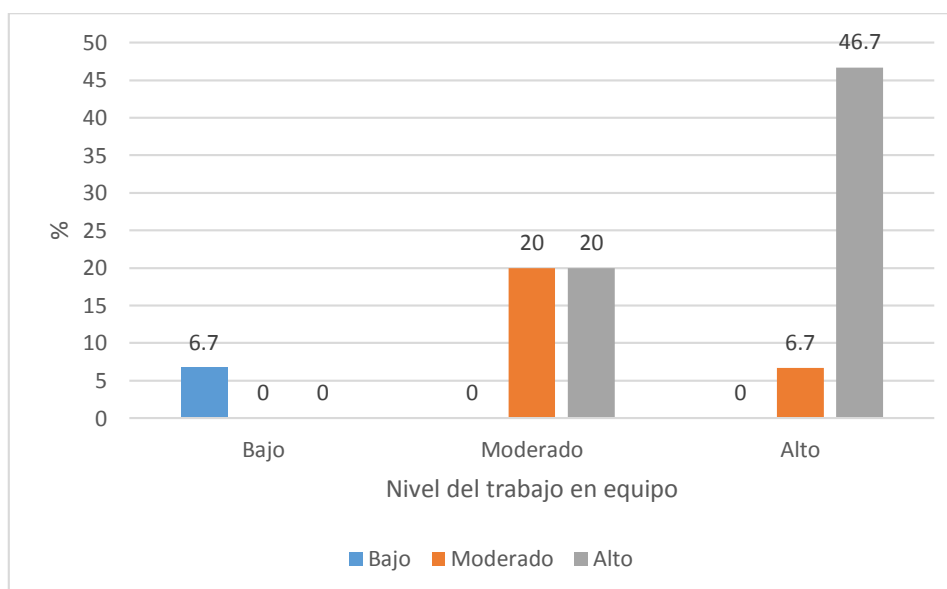
**Tabla 33:** Pruebas de chi-cuadrado de la negociación en la ejecución presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,271	4	0,024
	Valor		Significación aproximada
Coefficiente de contingencia	0,655		0,024

**Interpretación:** En la tabla 33 se realiza la prueba de hipótesis Chi-cuadrado y el coeficiente de contingencia, el valor de  $p=0.024$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que la negociación se relaciona positivamente con la ejecución presupuestal.

**Tabla 34:** Nivel del trabajo en equipo y la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

		Ejecución presupuestal			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Nivel del trabajo en equipo	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%
	Moderado	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	20,0%	20,0%	40,0%
	Alto	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	6,7%	46,7%	53,3%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
		<b>% del total</b>	<b>6,7%</b>	<b>26,7%</b>	<b>66,7%</b>	<b>100,0%</b>



**Figura 22:** Porcentaje del nivel del trabajo en equipo y la Ejecución presupuestal en la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

**Interpretación:** En la tabla 34 se presenta los niveles de trabajo en equipo y la ejecución presupuestal, el 46.7% el nivel del trabajo en equipo es alto donde la

ejecución presupuestal es alta, de la misma forma en el nivel moderado se encuentra el nivel de ejecución presupuestal moderado y alto.

**Tabla 35:** Pruebas de chi-cuadrado de la relación del trabajo en equipo con la ejecución presupuestal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya, 2017.

	<b>Valor</b>	<b>Df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	17,531	4	0,002
		Valor	Significación aproximada
Coefficiente de contingencia	0,734		0,002

**Interpretación:** En la tabla 35 se realiza la prueba de hipótesis Chi-cuadrado y el coeficiente de contingencia, el valor de  $p=0.002$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la ejecución presupuestal.

#### IV. DISCUSIÓN

El presente estudio cuyo propósito fue determinar la relación existente entre las variables y dimensiones de cada una de las variables mencionadas y así establecer su relación. En este apartado se discuten los resultados obtenidos y analizados estadísticamente presentados en la parte anterior, en función a los objetivos e hipótesis enunciadas en los estudios que forman parte de los antecedentes de la investigación. Gonzales O.Karym (2015) en su investigación "Trabajo en equipo y satisfacción laboral", Quetzaltenango – Guatemala; coincide en su conclusión indicando que en el equipo de staff de Claro RD existe satisfacción laboral y trabajo en equipo, pero es necesario mejorar este último y uno de los puntos débiles lo constituye la comunicación entre las diferentes unidades que conforman todo el equipo ya que no todos poseen el mismo rango, por lo que es necesario poder establecer estrategias de comunicación asertiva e implementar distintas actividades de socialización, con el objetivo de dicha área, podemos indicar que en nuestro estudio, también se resalta la importancia de la comunicación en la entidad, para el logro de los objetivos trazados.

Laredo G. Gissella (2013) en su tesis "La influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú" Lima, concuerda en su conclusión indicando que para los trabajadores la empresa evaluada el trabajo en equipo se relaciona positivamente con la adaptación a entornos laborales cambiantes. De igual manera, todos los factores relacionados con el trabajo en equipo lograron efectos positivos, por lo que se concluyó que la mayoría del personal percibe un óptimo trabajo en equipo en su área al igual que en nuestro estudio realizado en donde el trabajo en equipo se relaciona positivamente en la ejecución presupuestal de la entidad.

Paco M. Liz y Mantari A., William (2014) indica en su tesis "El proceso de ejecución presupuestal y su influencia en la calidad de gasto de la municipalidad provincial de Huancavelica periodo 2013" coincidiendo con los resultados de esta tesis, indicando que han sido fruto de las reflexiones realizadas sobre los procesos que forman los comportamientos y las decisiones de quienes asumen la ejecución de gastos. Los resultados alcanzados prueban la gran influencia de las variables que compone el comportamiento en estas decisiones y el interés expectante de los usuarios, al respecto según mi investigación también existen otros factores diferentes a los señalados que tiene



incidencia y relación para una buena ejecución presupuestal, como la comunicación, colaboración, y negociación.

Quispe C. Bernardo (2015) en su tesis titulada “La ejecución presupuestal y su incidencia en el logro de metas y objetivos de la municipalidad distrital de Taraco, períodos 2014 – 2015” Taraco – Huancané, coincide en sus conclusiones al indicar : PRIMERO.- El presupuesto de ingreso de la Municipalidad Distrital de Taraco, en ninguno de los periodos en estudio muestra paridad entre la programación del presupuesto y el presupuesto ejecutado; por lo tanto la ejecución presupuestal se va de regular a óptimo que consiste en el cumplimiento con las metas y objetivos institucionales. Por tales razones me atrevo a recomendar según la investigación que realicé, que en la Municipalidad de Taraco se debe poner en práctica el trabajo en equipo para que exista una ejecución presupuestal satisfactoria ya que según el estudio realizado considerando un nivel de confianza hasta del 95% se afirma que efectivamente existe relación entre el trabajo en equipo y la ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya en el año 2017.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** En la presente investigación se determinó una relación significativa directa entre el trabajo en equipo y la ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya en el año 2017, según el análisis descriptivo de los resultados se evidenció según la prueba de hipótesis chi cuadrado, el valor de  $p=0.002$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que el trabajo en equipo se relaciona con la ejecución presupuestal por lo cual se acepta la hipótesis alternativa, que indica que el trabajo en equipo elevará la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Segunda:** En el trabajo de investigación se realizó la prueba de hipótesis chi cuadrado, el valor de  $p=0.004$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que la comunicación se relaciona con la ejecución presupuestal por lo cual se acepta la hipótesis alternativa que indica que la comunicación mejorará la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Tercera:** En la investigación se realizó la prueba de hipótesis chi cuadrado, el valor de  $p=0.0024$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que la negociación se relaciona con la ejecución presupuestal, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa que indica que la negociación mejorará la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

**Cuarta:** En la investigación se realizó la prueba de hipótesis chi cuadrado, el valor de  $p=0.002$  es menor al 0.05, por tanto, se demuestra que la colaboración se relaciona con la ejecución presupuestal, para así aceptar la hipótesis alternativa planteada, que indica que la colaboración mejorará la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1.- A los directores de las unidades de gestión educativa local, que deben de priorizar las capacitaciones y actualizaciones del personal que labora en la sede para que la labor realizada sea eficiente, ya que constantemente se dan cambios en el sistema SIGA, SIAF, entre otros, y muchas veces los trabajadores desconocen dichos cambios.

2.- A los trabajadores de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, que participen activamente de las capacitaciones, actualizaciones convocadas por diferentes entidades, así mismo que para hacer más eficientes deberán actualizarse constantemente y demostrar trabajo en equipo para mejores resultados de la gestión.

3.- A los futuros profesionales, que realicen trabajos de estos temas que son importantes para el buen funcionamiento de las distintas entidades, ya sean en gobiernos locales, unidades ejecutoras entre otras, y de esta forma valorar el trabajo en equipo donde se práctica la comunicación, negociación y colaboración entre los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Aldao, Carlos. (2009) *La negociación y su importancia*, recuperado de [www.ilo.org/public//spanish/región/ampro/cinterfor/publ/aldoa/](http://www.ilo.org/public//spanish/región/ampro/cinterfor/publ/aldoa/)
- Avanecer, Y. (2015) *Liderazgo y motivación*, Quetzaltenango, recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Cortiñas, J (2004) *Fundamentos de negociación*, recuperado de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2015/01/Fundamentos-de-negociaci%C3%B3n.pdf>
- Dongil E. y Cano A. (2014) *Desarrollo personal y bienestar*. España recuperado en [http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia\\_desarrollo\\_personal\\_y\\_bienestar.pdf](http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf)
- Definición ABC (2016) *definición de Colaboración*, consultado en la página <https://www.definicionabc.com/social/colaboracion.php>
- De gerencia.com (2016) *el trabajo en equipo*, consultado en <https://degerencia.com/tema/habilidades/trabajo-en-equipo/>
- Diccionario economipedia (2017) <http://economipedia.com/diccionario-economico>.
- Guerrero, I. Mercedes y Heras S. Elizabeth (2012) en su tesis "*Análisis de la ejecución presupuestaria, en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia de San Joaquín en el período 2012.*" San Joaquín- España.
- Gonzales O.Karym (2015) en su investigación "*Trabajo en equipo y satisfacción laboral*", Quetzaltenango – Guatemala.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Gestiopolis (2016) *Motivación*, consultado en <https://www.gestiopolis.com>
- Instituto Nacional de Planeación de la Educación, (2000) Buenos Aires recuperado de
- Jaramillo, R. (2012) *Trabajo en equipo*, recuperado de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

- Llacuma, Jaime (2007) *La comunicación en las organizaciones*. 2da edición, Barcelona España.
- Mairena, José (2015) SIAF módulo administrativo, consultado en <https://rc-consulting.org/blog/2015/09/datos-importantes-del-siaf/>
- Ministerio de economía y finanzas (2014) *Proceso presupuestario del sector público* recuperado de <https://www.mef.gob.pe/contenidos/siaf/normas/pdf>.
- Laredo G. Gissella (2013) concluye su tesis “*Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú*” Lima,
- Paco M. Liz y Mantari A., William (2014) indica en su tesis “*El proceso de ejecución presupuestal y su influencia en la calidad de gasto de la municipalidad provincial de Huancavelica periodo 2013*” Huancavelica.
- Quispe C. Bernardo (2015) en su tesis menciona “*La ejecución presupuestal y su incidencia en el logro de metas y objetivos de la municipalidad distrital de* [http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia\\_desarrollo\\_personal\\_y\\_bienestar.pdf](http://www.bemocion.msssi.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf) Taraco, períodos 2014 – 2015” Taraco – Huancané.
- Senge P. (2009) *trabajo en equipo*, recuperado de <http://gerenciaycambio.blogspot.com/2009/05/peter-senge-la-quinta-disciplina.html>

# **ANEXOS**

## ENCUESTA SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Oficina o área donde labora: \_\_\_\_\_

Número de integrantes del equipo de trabajo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Actividad realizada:

\_\_\_\_\_

### **INSTRUCCIONES:**

El cuestionario está conformado por preguntas de las cuales cada una consigna tres alternativas que deberás marcar con una X en los espacios correspondientes a tu elección al finalizar deberá ser devuelto sin daños o algún tipo de corrección.

No	A veces	Sí
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

**Marque con una (x) la alternativa según corresponda:**

N°	PREGUNTA	1	2	3
	<b>Dimensión: comunicación</b>			
1	¿La transmisión de información solicitada en los equipos de trabajo se brinda oportunamente?			
2	¿La comunicación en su equipo entidad propicia relaciones adecuadas?			
3	¿En los equipos de trabajo se da a conocer ideas de los miembros del equipo?			
4	¿La comunicación de los equipos de trabajo es verbal positiva?			
	<b>Dimensión: Colaboración</b>			
5	¿En los equipos, la labor que se realiza es de trabajo en conjunto?			
6	¿Para cumplir los objetivos trazados se coordinan esfuerzos entre los miembros del equipo?			
7	¿En el equipo de trabajo se demuestra el espíritu de cooperación entre los trabajadores?			
8	¿Dentro del equipo de trabajo se demuestra la ayuda mutua?			
	<b>Dimensión: Negociación</b>			
9	¿En las labores realizadas del equipo cuando se suscita un desacuerdo entre los trabajadores, existe un dialogo entre las partes?			
10	¿Los miembros del equipo con la negociación llegan a acuerdos aceptables?			

## ENCUESTA SOBRE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Oficina o área donde labora: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Actividad relacionada a la ejecución presupuestal: \_\_\_\_\_

### **INSTRUCCIONES:**

El cuestionario está conformado por preguntas de las cuales cada una consigna tres alternativas que deberás marcar con una X en los espacios correspondientes a tu elección al finalizar deberá ser devuelto sin daños o algún tipo de corrección.

No	A veces	Sí
1	2	3

**Marque con una (x) la respuesta según corresponda:**

N°	PREGUNTA	1	2	3
	<b>Dimensión: Ejecución de gastos</b>			
1	¿Se ha autorizado el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados?			
2	¿Se reconoce las obligaciones de pago derivadas de un gasto aprobado y comprometido?			
3	¿Se cancela en forma total o parcial el monto de las obligaciones reconocidas?			



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Trabajo en equipo y su relación con la ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DIMENCIONES	MÉTODOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo la comunicación se relaciona con la ejecución de ingresos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?</p> <p>¿Cómo la Colaboración se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?</p> <p>¿Cómo la negociación se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar de qué manera la comunicación se relaciona con la ejecución de ingresos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.</p> <p>Determinar de qué manera la Colaboración se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.</p> <p>Determinar de qué manera la negociación se relaciona con la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>El trabajo en equipo elevará la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b></p> <p>¿La comunicación mejorará la ejecución de ingresos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?</p> <p>¿La Colaboración mejorará la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?</p> <p>La negociación mejorará la ejecución de gastos en la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017?</p>	<p>V.I. Trabajo en equipo</p> <p>V.D. Ejecución presupuestal</p>	<p>- Trabajo en equipo</p> <p>- Desarrollo personal</p> <p>- Equipos de trabajo</p> <p>- Comunicación</p> <p>- Negociación</p> <p>- Colaboración</p> <p>- Ejecución presupuestal</p> <p>- Programación trimestral de ingresos y gastos</p> <p>- Fases de la ejecución del gasto público</p> <p>- Etapas de la ejecución presupuestal</p>	<p>-</p> <p>Comunicación</p> <p>- Colaboración</p> <p>- Negociación</p> <p>Ejecución de gastos</p>	<p><b>Diseño:</b></p> <p>Descriptiva</p> <p>Tipo:</p> <p>No experimental</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Personal de la UGEL Carabaya</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Título:** Trabajo en equipo y su relación con la ejecución presupuestal en la unidad de gestión educativa local de Carabaya - 2017

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
V.I: Trabajo en equipo	Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación.</li> <li>- Destrezas y habilidades</li> <li>- Formación de grupos de trabajo.</li> </ul>	- Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmisión de información</li> <li>- Propicia relaciones entre sí</li> <li>- Participar de una idea a otras personas</li> <li>- Comunicación verbal</li> </ul>	Si No A veces
			- Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en conjunto</li> <li>- Coordinar esfuerzos</li> <li>- Espíritu de cooperación</li> <li>- Ayuda Mutua</li> </ul>	Si No A veces
			- Negociación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dialogo entre las partes</li> <li>- Acuerdos aceptables</li> </ul>	Si No A veces
V.D: Ejecución presupuestal	Etapa del proceso <b>presupuestario</b> en la que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos. Ejemplos de Incisos: Gastos en Personal, Bienes de consumo, Servicios no Personales, Bienes de Uso y Transferencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de gasto</li> <li>- Avance de la ejecución presupuestal</li> <li>- Registro SIAF</li> </ul>	- Ejecución de gastos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se autoriza el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados.</li> <li>- Se reconoce la obligación de pago derivada de un gasto aprobado y comprometido.</li> <li>- Se cancela en forma total o parcialmente el monto de las obligaciones reconocidas.</li> </ul>	Si No A veces

## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de las variables trabajo en equipo y ejecución presupuestal.

**OBJETIVO:** Determinar de qué manera el trabajo en equipo influye en la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – 2017.

**DIRIGIDO A:** Personal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, y personal de otras entidades públicas y privadas.

### **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**

*Vásquez Arce, Percy*

### **GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR**

*Doctor*

### **VALORACIÓN:**

<del>BUENO</del>	REGULAR	MALO
------------------	---------	------

  
\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

*Dr. Percy Vasquez Arce*  
*DNI 07413448*

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS**

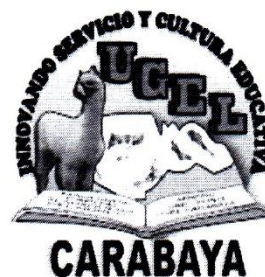
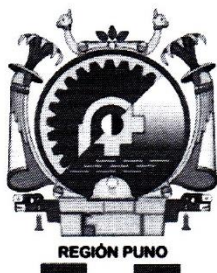
TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo en equipo en la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya, Macusani – 2017.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION											OBSERVACIONES	
				1.- No	2.- A veces	3.- Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuestas			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
TRABAJO EN EQUIPO	COMUNICACIÓN	Transmisión de información	¿La transmisión de información solicitada en los equipos de trabajo se brinda oportunamente?				X		X		X		X			
		Propicia relaciones entre sí	¿La comunicación en su equipo entidad propicia relaciones adecuadas?				X		X		X		X			
		Participar de una idea a otras personas	¿En los equipos de trabajo se da a conocer ideas de los miembros del equipo?				X		X		X		X			
		Comunicación verbal	¿La comunicación de los equipos de trabajo es verbal positiva?				X		X		X		X			
	COLABORACIÓN	Trabajo en conjunto	¿En los equipos, la labor que se realiza es de trabajo en conjunto?				X		X		X		X			
		Coordinar esfuerzos	¿Para cumplir los objetivos trazados se coordinan esfuerzos entre los miembros del equipo?				X		X		X		X			

		Espíritu de cooperación	¿En el equipo de trabajo se demuestra el espíritu de cooperación entre los trabajadores?				X		X		X		X					
		Ayuda mutua	¿Dentro del equipo de trabajo se demuestra la ayuda mutua?				X		X		X		X					
	NEGOCIACIÓN	Dialogo entre las partes	¿En las labores realizadas del equipo cuando se suscita un desacuerdo entre los trabajadores, existe un dialogo entre las partes?				X		X		X		X					
		Acuerdos aceptables	¿Los miembros del equipo con la negociación llegan a acuerdos aceptables?				X		X		X		X					
EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	EJECUCIÓN DE GASTOS	Se autoriza el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados.	¿Se ha autorizado el importe de los desembolsos periódicos luego de los trámites establecidos en el marco de los presupuestos aprobados?				X		X		X		X					
		Se reconoce la obligación de pago derivada de un gasto aprobado y comprometido	¿Se reconoce las obligaciones de pago derivadas de un gasto aprobado y comprometido?				X		X		X		X					
		Se cancela en forma total o parcialmente el monto de las obligaciones reconocidas.	¿Se cancela en forma total o parcial el monto de las obligaciones reconocidas?				X		X		X		X					

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Percy Vasquez Arce  
DNI . 07413448



## CONSTANCIA

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya - Macusani, hace constar mediante la presente que el Br. Santos Mamani Melo, aplicó los instrumentos de recojo de información a los trabajadores de la entidad, para su trabajo de investigación titulado "Trabajo en equipo en la ejecución presupuestal de la unidad de gestión educativa local de Carabaya – Macusani 2017" para la obtención del grado de maestro en gestión pública de la Universidad César Vallejo sede Puno, se le expide la presente a petición de la interesada, para fines correspondientes.

Macusani, Julio del 2018.



Mg. Abraham Idme Mamani  
DIRECTOR  
UGEL - CARABAYA





