



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión organizacional y ejecución presupuestal en el área
administrativa de un Ministerio, Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Valqui Cordova, Carmen Rosa (ORCID: 0000-0002-9970-0992)

ASESOR:

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres Cristin e Isabel, mi hermana Lisset y mi esposo Roger por su constante apoyo y comprensión.

A mi abuelita Adolfinia que siempre estará presente.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a mi familia por darme la fortaleza para seguir con mis objetivos.

Al Mg. Daniel Cardenas Canales por su orientación y recomendación para la presente tesis.

Al Mg. Jorge Villanueva Porras y a mis compañeros de trabajo que me aconsejaron y apoyaron en la investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de trabajadores del área de administración de un ministerio 2020	19
Tabla 2. Distribución de trabajadores encuestados del área de administración de un ministerio 2020	20
Tabla 3. Validación del Instrumento	21
Tabla 4. Rango de valoración para confiabilidad	21
Tabla 5. Prueba de Fiabilidad, Variable 1 Gestión Organizacional	21
Tabla 6. Prueba de Fiabilidad, Variable 2 Ejecución Presupuestal	22
Tabla 7. Distribución de frecuencia de porcentaje de la variable 1 Gestión organizacional	25
Tabla 8. Distribución de frecuencia de porcentaje de la variable 2 Ejecución Presupuestal	26
Tabla 9. Distribución de frecuencia de porcentaje de la Dimensión 1 Desarrollo Humano de la Variable 1	27
Tabla 10. Distribución de frecuencia de porcentaje de la Dimensión 2 Condiciones Laborales de la Variable 1	28
Tabla 11. Distribución de frecuencia de porcentaje de la Dimensión 3 Productividad de la Variable 1	29
Tabla 12. Tabla de relación entre las variables Gestión organizacional y Ejecución presupuestal	30
Tabla 13. Tabla de relación entre Desarrollo humano y Ejecución presupuestal...	32
Tabla 14. Tabla de relación entre Condiciones laborales y Ejecución presupuestal.....	33

Tabla 15. Tabla de relación entre Productividad y Ejecución presupuestal.....	35
Tabla 16. Resultados de la prueba de normalidad entre las variables y dimensiones.....	37
Tabla 17. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	37
Tabla 18. Prueba de correlación entre gestión organizacional y ejecución presupuestal.....	38
Tabla 19. Prueba de correlación entre desarrollo humano y ejecución presupuestal.....	39
Tabla 20. Prueba de correlación entre condiciones laborales y ejecución presupuestal.....	40
Tabla 21. Prueba de correlación entre productividad y ejecución presupuestal....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la Gestión organizacional	25
Figura 2. Niveles de la Ejecución presupuestal	26
Figura 3. Niveles del Desarrollo Humano	27
Figura 4. Niveles de Condiciones Laborales	28
Figura 5. Niveles de Productividad	29
Figura 6. Niveles del cruce V1 Gestión Organizacional y V2 Ejecución Presupuestal.....	31
Figura 7. Niveles del cruce D1V1 Desarrollo Humano y V2 Ejecución Presupuestal.....	32
Figura 8. Niveles del cruce D2V1 Condiciones Laborales y V2 Ejecución Presupuestal.....	34
Figura 9. Niveles del cruce D3V1 Productividad y V2 Ejecución Presupuestal....	35

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación positiva entre la gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020. Para ello, se empleó una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental y transversal, con indagación descriptiva y correlación, y enfoque cuantitativo. Asimismo, la técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento que se realizó fue el cuestionario, que constó de 22 preguntas por cada variable, siendo destinada a una muestra de 56 trabajadores de una entidad pública.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través del SPSS v26, se arribó que el 35.71% de los encuestados manifestaron que la gestión organizacional se encuentra en un nivel bajo y el 33.93% de los participantes indicaron que la ejecución presupuestal se desarrolló en un nivel bajo e igual porcentaje para el nivel medio; en relación a la prueba de hipótesis se realizó mediante Rho de Spearman consiguiendo un nivel de correlación de ,619, con un valor de significancia ,000 < 0.05, concluyendo que existe una relación moderada entre la gestión organizacional y ejecución presupuestal.

Palabras clave: Gestión organizacional, Ejecución presupuestal, Desarrollo humano, Condiciones laborales y Productividad.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the positive relationship between organizational management and budget execution in the administrative area of a Ministry, Lima, 2020. For this, an applied research was used, non-experimental and cross-sectional design, with descriptive and correlational inquiry, and quantitative approach. Also, the technique that was applied was the survey and the instrument that was carried out was the questionnaire, which consisted of 22 questions for each variable, being destined to a sample of 56 workers of a public entity.

According to the results obtained through SPSS v26, it was found that 35.71% of the respondents stated that organizational management is at a low level and 33.93% of the participants indicated that budget execution was developed at a low level and the same percentage for the medium level; Regarding the hypothesis test, it was carried out using Spearman's Rho, achieving a correlation level of .619, with a significance value of .000 <0.05, concluding that there is a moderate relationship between organizational management and budget execution.

Keywords: Organizational management, Budget execution, Human development, Working conditions and Productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Durante el Estado de Emergencia Sanitaria COVID - 19, los sectores han presentado dificultades para desempeñar una adecuada gestión organizacional y complicaciones e inconvenientes para la ejecución presupuestal de bienes, servicios, obras y/o proyectos de inversión; ocasionando la malversación de fondos, actos de corrupción, compras sobrevaloradas y en algunos casos productos sin registro sanitario o incumplimiento de las especificaciones técnicas, originado por las acciones de los funcionarios y servidores públicos de los tres (03) niveles de gobierno.

Por lo que, la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2021), informó que los departamentos que presentaron menor ejecución al cierre del 2020 son: A nivel del Gobierno Nacional, el departamento Ancash con 75.4% y Tumbes 78.3%; a nivel del Gobierno Regional, los departamentos de Ica y Piura con 80.8%; y a nivel de Gobierno Local, son siete departamentos que no superaron el 60%, presentando: Ancash 50.3%, Lambayeque 56%, Arequipa 56.6%, Moquegua 57.2%, La Libertad 58.9%, Cajamarca 58.9% y Tumbes 59.1%.

En el ámbito nacional, Domínguez (2016), señaló que la problemática para un limitado proceso de ejecución presupuestal es causada por la carencia de conocimiento de las normativas vigentes, falta de experiencia laboral y de capacitaciones, afectando el cumplimiento de las metas y objetivos, así como, las necesidades de servicios y bienes de la población.

De acuerdo, al Congreso de la Republica (2021), la ejecución presupuestaria del gasto del año 2020 fue S/ 183,770.5 millones equivalente a 84.5% de un presupuesto total de S/ 217,362.5 millones, siendo menor al 2019 que reflejaba 85.6%. A nivel de Ejecución, la Función Educación presento el avance de 87.4%, Salud 88.1%, Transporte 67.9%, Protección Social 95.9%, Previsión Social 96.5%, entre otros.

Asimismo, Valencia (2021), mencionó que la Gestión Organizacional durante la pandemia ha sido duramente golpeada y ha presentado significativos problemas sociales, culturales y, en especial, económicos; debido al aumento del desempleo y; por ende, cierres o quiebras de empresas.

En la Agencia Peruana de Noticias – Andina (2021), mencionó que la Consultora Dench, Marlene Cárdenas, afirma que solo el 15% de entidades peruanas ha comenzado un cambio en su plan de gestión organizacional, adaptándose a los cambios que se enfrenta en el ámbito laboral; sin embargo, el 85% de empresas se resisten al cambio por las nuevas formas de trabajo que conlleva a realizar el teletrabajo o utilización de tecnología.

En el ámbito internacional, Luengas (2020), indicó que el ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia presenta deficiencia en la programación de recursos, demora en la Certificación de Disponibilidad Presupuestal, retraso en la contratación de bienes o servicios y aplazamiento de la liquidación y pago, originando cuentas por pagar; siendo los principales inconvenientes para la ejecución presupuestal.

Ministerio de Economía (2021), indico que la ejecución presupuestal de Argentina correspondiente al periodo 2020 presento un Resultado Financiero negativo de \$ 2.601.241,3 millones equivalente a 158,1% con respecto al 2019, presentando un impacto contractivo por la pandemia COVID-19 en el desempeño de la recaudación en producción, inversión consumo y comercio exterior y un aumento en los gastos totales por la implementación de paquetes frente la emergencia económica y sanitaria.

Ortega (2021), manifestó que en Colombia se efectuó un 92.4% del presupuesto, presentando una disminución de 6.4% en comparación con el año 2019, lo que indica que la pandemia ha afectado su ejecución, evidenciándose en el sobrante de \$23,5 billones, la cual se debe principalmente a que no se encontraban asignadas para gastos de adquisición de bienes corrientes y de capital, como también de servicio, comercialización,

producción, entre otros. Asimismo, los sectores que presentan un menor avance fue hacienda con 50.9% y empleo público con 75.7%.

Jason (2021), señaló que en Namibia, el Ministerio de desarrollo urbano y rural devolvió N \$ 240 millones al tesoro, ejecutando N \$ 1,7 mil millones, esto debido a la poca capacidad y problemas administrativos como la entrega tardía de los comprobantes de pago relacionados a los bienes y servicios, falta de informes de los proyectos de capital y la diferencias entre el gobierno central y las autoridades locales generando problemas en la ejecución presupuestal.

Hernández (2021), manifestó en Ecuador que las empresas a nivel nacional presentan los efectos de la pandemia en sus operaciones, trabajadores, y otros; para lo cual, han tenido que rediseñar y plantear planes para el logro de su continuidad, con el fin de reducir impactos que podrían afectar la persistencia de la entidad; asimismo, de acuerdo a la encuesta realizada por Deloitte, el 82% de las compañías implementaran acuerdos que faciliten el trabajo presencial o remoto; sin embargo, aumentaría el riesgo en la seguridad de la información como también en la tecnología; por otro lado, el 46% de las empresas consideran disminuir sus proyecciones de desempeño.

Tamayo, Del Rio y García (2014), manifestaron que la entidad con distanciamiento en los procesos necesarios para el adecuado desarrollo humano, las condiciones laborales y la productividad, generaría que la toma de decisiones se encuentre lejos de la realidad, ocasionando graves consecuencias para el desarrollo y gestión organizacional de la entidad, en consecuencia del incumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

Ante la problemática presentada, se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020?; asimismo, se formularon también los problemas específicos, siendo las siguientes: a) ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo humano y la ejecución presupuestal?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre las

condiciones laborales y la ejecución presupuestal? y c) ¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y la ejecución presupuestal?.

La presente investigación es relevante a nivel teórico porque tiene bases legales, normativas, directivas y teorías o conceptos que contribuyan a ahondar en las variables de estudio, permitiendo que los resultados amplíen el conocimiento en cuanto a la relación de la gestión organizacional en el adecuado control y asignación de recursos, siendo reflejado en la ejecución presupuestal de un ministerio.

En el nivel social, la presente tesis permite que la institución pública logre optimizar los recursos asignados para cubrir las necesidades de la población mediante una acertada gestión, logrando así que las metas y objetivos institucionales se desarrollen en beneficio de la sociedad.

Como nivel metodológico, el estudio permitió aplicar el instrumento para la recolección de información, siendo a través del cuestionario, con el objetivo de determinar la relación de las variables gestión organizacional y ejecución presupuestal. En ese aspecto, la información posee gran utilidad como referencia para investigaciones futuras vinculadas a las variables.

Acerca del nivel práctico es importante porque permitió establecer la relación entre las dos variables, buscando por medio del resultado dar soluciones a través de la oportuna y viable toma de decisiones dentro del área administrativa de un ministerio, a fin de que la gestión organizacional cumpla con los lineamientos establecidos de manera eficiente para la mejora y celeridad en la ejecución presupuestal.

En referencia a lo precedente, el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020. Así mismo se establecen los objetivos específicos, como: a) determinar la relación que existe entre el desarrollo humano y la ejecución presupuestal; b) determinar la

relación que existe entre las condiciones laborales y la ejecución presupuestal y c) determinar la relación que existe entre la productividad y la ejecución presupuestal.

Por consiguiente; se propone la siguiente hipótesis general: Existe relación positiva entre gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020. También, surgen las hipótesis específicas: a) existe relación positiva entre el desarrollo humano y la ejecución presupuestal; b) existe relación positiva entre las condiciones laborales y la ejecución presupuestal y c) existe relación positiva entre la productividad y la ejecución presupuestal.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se encontraron algunas investigaciones previas relacionadas a la gestión organizacional y ejecución presupuestal, teniendo como antecedentes nacionales:

Ruiz (2021), efectuó su investigación aplicando las variables Gestión Organizacional y gestión documental en una gerencia de EMAPE S.A. del ejercicio 2020, teniendo como objetivo establecer el nivel de relación entre las variables planteadas. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, de tipo básico - correlacional y diseño no experimental - transversal. De los 80 colaboradores, se tuvo como resultado que el 38.8% manifiesta que no se cumple con la gestión organizacional y la gestión documental tuvo un nivel alto de 38.8%; mientras con la prueba de hipótesis con un Rho de Spearman se obtuvo una correlación entre las variables de (0.701 con sig. =0.000 < 0.01), concluyéndose una relación significativa entre las dos variables.

Orrego (2019), realizó una investigación en liderazgo transformacional de los directivos en la Gestión Organizacional de las instituciones educativas del Distrito de Huanta, teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y gestión organizacional. En la investigación se aplicó el nivel y método descriptivo con diseño no experimental transversal correlacional, de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo. Como resultado de la investigación, el 8% de directivos tienen un horizonte bueno con referencia a la variable gestión organizacional; sin embargo, el 80% tienen un horizonte regular y el 12% con un horizonte deficiente. En consecuencia, la correlación fue $r_s = 0.823$ entre el liderazgo transformacional y gestión organizacional presentando un nivel altamente valioso dentro de las Instituciones Educativas del distrito de Huanta.

Núñez y Rubianes (2018), en su trabajo de investigación sobre la comunicación interpersonal y la Gestión Organizacional en los trabajadores de la Compañía Americana de Conservas Pisco – Perú 2018, tuvieron el objetivo

de describir como se relaciona la variable comunicación interpersonal y gestión organizacional. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, su diseño fue correlacional con criterio transversal, con método hipotético – deductivo. El resultado obtenido de los 62 trabajadores encuestados, el 45.2% tienen una interpretación alto, el 33.9% medio y 21.0% bajo en referencia a la varia gestión organizacional; y, mediante el Rho de Spearman se tuvo una correlación de 0.905, concluyéndose que la variable comunicación interpersonal y gestión organizacional tienen una relación significativa dentro de la Compañía Americana de Conservas Pisco.

Collado (2021), en su estudio de evaluación de la Ejecución Presupuestal y el cumplimiento de las metas programadas de una Universidad, tuvo como objetivo determinar si las dos variables tienen alguna relación. El estudio se realizó tipo básico, diseño no experimental, nivel correlacional y con enfoque cuantitativo. De los 62 trabajadores, se tuvo como resultado en la variable de evaluación de la Ejecución Presupuestal el 64.52% considera un nivel regular, 29.03% nivel deficiente y solo el 6.45% considera un nivel alto. Además, se concluyó que la correlación entre las variables fue $r_s = 0.762$, demostrando que si existe relación por el nivel de resultado positivo alto.

López (2020), presentó la investigación sobre la relación entre la asignación y Ejecución Presupuestal en una universidad perteneciente a la ciudad de Iquitos, teniendo como objetivo indicar si existe relación entre las dos variables. La investigación fue de diseño correlacional – causal, con método descriptivo, de tipo no experimental y con enfoque cuantitativo. Como resultado se tiene una relación en el año 2015 de 88%, año 2016 de 87%, año 2017 de 82% y año 2018 de 90%. Además, se determinó que la correlación entre la asignación presupuestal y ejecución presupuestal, mediante Pearson, fue $r = 0.786$, concluyendo que existe una correlación positiva.

A nivel internacional, se encontraron las siguientes investigaciones:

Sierra (2020), realizó la investigación en Colombia sobre un estudio de Gestión Organizacional en comercios familiares, siendo el objetivo de plantear a los negocios familiares un modelo en beneficio a la posterior generación. Tuvo una investigación con enfoque cuantitativo y método de estudio descriptivo, teniendo como resultado que el 93% de los encuestados aceptan que es necesario contar con un modelo que permita cumplir con sus objetivos, sin que perjudique la estabilidad familiar y empresarial con el transcurrir del tiempo; mientras el 7% no están de acuerdo. Además, manifiestan que los puntos relevantes para el Modelo de Gestión corresponden al saber del Know How con 17%, el 13% fortalecer el vínculo con la familia y la empresa, el 11% aprender estilos de liderazgo, 11% fortalecer el orgullo por el negocio y el 48% otros aspectos importantes.

Quimís y Sotomayor (2018), realizaron la investigación en Ecuador sobre un diseño de estrategias para Gestión Organizacional de una entidad, con el fin de realizar una contribución al progreso de la estructura funcional y organizacional de la entidad. La investigación fue con método cuantitativo y deductivo, con esquema no experimental. Se tuvo como resultado que el 91% del personal considera importante realizar una mejora en la estructura organizacional de la entidad, el 73% manifiesta que no cuentan con un manual de funciones y el 100% desconoce la visión y la misión de la entidad, por lo cual se puede determinar que existe una ausencia y descoordinación en la planificación y organización, teniendo a la compañía como principal perjudicado.

Pérez (2020), en su investigación en Guatemala realizó el análisis sobre la Ejecución Presupuestaria en proyectos de inversión de la Municipalidad de Quetzaltenango 2017, cuyo objetivo fue analizar los procesos indispensables para la ejecución de los proyectos de inversión. Su investigación fue metodología explicativa, con enfoque cuantitativa, y se concluyó que la ejecución de los proyectos fue 8.63% del 150,367,886.91 del presupuesto

asignado en obras de infraestructura del año 2017, a causa de la falta de personal calificado, falta de capacitaciones a trabajadores públicos, bajo nivel de gestión municipal, entre otros.

Valencia (2017), en su investigación en Colombia, analizó la Ejecución Presupuestal de un Municipio con los impuestos captados de las entidades de la Zona Franca, con el objetivo de analizar la ejecución presupuestal e identificando las inversiones realizadas a través de los impuestos captados. La investigación fue de tipo descriptivo, con método deductivo y enfoque cuantitativo. Se determinó que la municipalidad tiene una dependencia del 98% de los ingresos tributarios percibidos; asimismo, de los recursos generados, el 70% fueron utilizados en inversión (infraestructura vial, cultural y deportivo, alcantarillado y construcción de plazas) y se ejecutó más del 90% del presupuesto programado.

Cruz y Mosquera (2016), realizaron la investigación en Ecuador para implementar un plan de progreso en la Ejecución Presupuestaria del G.A.D. de una Municipalidad, cuyo objetivo fue diseñar un modelo para mejorar el uso de los recursos financieros. Tuvo una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño de tipo no experimental – transversal. Se concluyó que, del total de los ingresos planificados, se consiguió devengar el 85.40% que equivale a 10,558,419.46 USD y la eficiencia en la recaudación fue 70% equivalente al 981, 305.72 USD; sin embargo, ambas no alcanzaron el 90% para estipularlos como óptimo; en caso de las obras, se ejecutó el 73% de las obras presupuestadas que equivale a S/ 2,971,959.44 USD, teniendo como indicador óptimo el 80%; por lo que, se realizó una inadecuada planificación en la entidad.

Para el sustento técnico de la variable gestión organizacional, se cuenta con teorías derivadas y/o relacionadas de los siguientes autores:

Arnoletto (2010), indica que una organización, privada o pública, es una unión social o grupo de personas que buscan alcanzar los objetivos mediante la

realización de actividades, siendo la administración el proceso para establecer las funciones de un conjunto de personas en una organización, con el fin de obtener resultados de manera competente; a través de la ejecución de pasos o secuencias, como: a) Planificación, se determina los objetivos de la institución y las acciones a realizar para conseguirlos; b) Organización, se diseña y establece funciones y/o tareas en las unidades operativas, departamentos, divisiones, etc.; como también la habilitación de canales de comunicación entre las unidades; c) Dirección, se dirige los esfuerzos de los trabajadores de la organización para la obtención de los objetivos organizacionales; asimismo, se encarga de la selección del personal, integración a la entidad, orientación de su trabajo, esquema de remuneración, capacitación y motivación a través del liderazgo; y d) Control, se procura la obtención de objetivos mediante la evaluación y comparación de los resultados reales y esperados.

Chiavenato (2009), señala que la organización es una integración de personas que actúan de manera conjunta para el cumplimiento de un propósito en común; asimismo, ejerce influencia en la sociedad como en la vida de las personas debido a que la organización influye en el desarrollo económico y social de un país. Las organizaciones están hechas por personas (comportamiento humano), que se encuentran organizadas (estructura organizacional), desempeñando alguna actividad (procesos organizacionales).

González (2016), considera que la gestión es un proceso para coordinar y optimizar los recursos de una entidad para el logro de sus objetivos; y la gestión organizacional es un proceso sistémico que enlaza los recursos, estructura y organización de una empresa; en la cual, se considera la planeación, organización, dirección y control que se encuentran orientados por los objetivos y estrategias institucionales.

La gestión estratégica es la acción y efecto que realiza la empresa para su continuidad y/o supervivencia dentro de un determinado periodo (corto, mediano y largo plazo), con la finalidad de ser competitivos ante el mercado,

basándose en la toma de decisiones de la gerencia, cumplimiento de objetivos y la percepción de satisfacción del cliente.

Juneja (s.f.), señala que la Gestión de la Organización se relaciona con juntar un grupo de personas dentro de un lugar común para que laboren hacia el cumplimiento del objetivo establecido por la institución, permitiendo emplear de manera adecuada los recursos que se encuentran plasmados dentro de una planificación y control meticuloso del centro laboral. Para ello, es importante gestionar oportunamente a los trabajadores para que tengan una buena coordinación permanente, unión entre los colaboradores, dar un sentimiento de lealtad y lograr a relucir sus habilidades, lo cual contribuiría a realizar sus funciones dentro de los plazos establecidos.

Asimismo, cuenta con 7 características que contribuirá al logro de una apropiada gestión, siendo las siguientes: a) Planificación, se crea un plan dirigiendo el curso hacia lo esperado, b) Organización, hace referencia al uso racional de los recursos para que los trabajadores tengan una productividad beneficiosa, c) Dotación de Personal, reclutamiento de personal idóneo, d) Guiar, deben llevarlos hacia el objetivo propuesto, e) Control, los gerentes deben estar al tanto de los acontecimientos en la entidad, f) Gestionar el tiempo, ayudar a emplear el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones; y g) Motivación, fortalece la unión del equipo de trabajo y se puede realizar mediante reconocimientos o planes de incentivos.

Leonard (2018), establece que la prioridad de una entidad o institución es tener una sólida gestión organizacional, siendo esto importante para establecer y lograr los objetivos planteados. Para lo cual, los jefes o gerentes deben tener en claro hacia dónde se dirige o enfoca la entidad para lograr implementar procesos, procedimientos y monitoreo en función al contexto cambiante, siendo esto beneficioso para los subordinados al tener establecido las tareas y como poder realizarlos. También, brinda facilidad a los empleados de dar sugerencias o presentar ideas para el mejoramiento de la producción o servicio, logrando generar un mejor clima laboral y trabajo en equipo.

Rodríguez (2017), manifiesta que las organizaciones son conjuntos de personas o entidades temporales o estables cuyo fin es conseguir el logro de sus objetivos, a través de un sistema socio-técnico, donde intervienen personas (social) y recursos y tecnología (técnico). Considera que la Gestión Organizacional contribuye al diseño y mejora de las estructuras organizacionales y en la optimización de los recursos de una empresa.

En una estructura organizativa se debe establecer los objetivos centrales de la planeación, los deberes o actividades principales y la asignación de responsabilidades y autoridad formal para los puestos de trabajo; debiendo ser diseñada de manera clara para el buen entendimiento del personal, lo que genera un buen sistema de comunicación para eliminar las dificultades por las imprecisiones en las funciones asignadas. Mediante, una apropiada gerencia del talento humano se busca incrementar la productividad del equipo, mejorar la capacidad de los integrantes, generar línea de carrera para el personal y ahorrar tiempo para funciones más relevantes. Por otro lado, el clima organizacional busca lograr una sinergia interna dentro de los equipos de trabajo, a través de la comunicación asertiva, motivación del personal, satisfacción de necesidades y el control de conflictos, teniendo impacto en las entidades.

Tamayo, Del Rio y García (2014), las organizaciones son un sistema de información, comunicación y de toma de decisiones, siendo las personas lo primordial para resaltar entre la diversidad de las instituciones y conseguir el éxito, debido a que se encargan de gestionar los diversos procesos dentro de un idóneo esquema de comunicación, manejo de información y acertada toma de decisiones para el logro de los objetivos.

Para lo cual, presentaron un modelo de gestión organizacional donde buscan analizar el talento humano para lograr los objetivos a través de las siguientes dimensiones: a) desarrollo humano, se asocia las cualidades y la calidad de vida del personal en términos de aprendizaje, mediante el desarrollo de conocimientos y capacidades; b) condiciones laborables, se refleja con el

diseño organizacional (estructura, procesos, estrategias, entre otros) afectando el rendimiento del personal en pro de una labor asignada; y c) productividad, asociado a la existencia de entregables de un determinado periodo.

En el caso del sustento teórico, para la variable ejecución presupuestal se cuenta con los siguientes especialistas:

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1440 (2018) menciona que tiene anualidad presupuestaria, iniciando el 01 de enero hasta el 31 de diciembre; en la cual se recaudan los ingresos públicos; a través de las siguientes etapas: Estimación, Determinación y Percepción o Recaudado; y se gestiona las obligaciones de pago que serán respaldados por medio de los créditos presupuestales, mediante las etapas de Certificación, Compromiso, Devengado y Pago.

Con Directiva N° 0007-2020-EF/50.01 (2020) indica que la ejecución del gasto público tiene como finalidad atender las obligaciones económicas de la entidad, generadas por el cumplimiento de las prestaciones de servicios y el desarrollo de las actividades institucionales. Asimismo, el proceso se realiza mediante 1) la certificación, que es un acto que garantiza el crédito presupuestario con cargo al presupuesto institucional, 2) Compromiso, carga al crédito presupuestario por el importe de la obligación, 3) Devengado, afecta el presupuesto institucional, se reconoce la obligación del servicio, previa verificación de la entrega del bien o realización del servicio y 4) Pago, se realiza mediante los fondos públicos, en conformidad del 2) y 3).

El Ministerio de Finanzas (2015), manifiesta que tener una adecuada racionalización de los recursos reales y financiero, se debe precaver los problemas que podrían afectar la ejecución; al igual que, analizar la coherencia cuantitativa y cualitativa de las acciones que realicen las entidades públicas, con la finalidad de realizar programaciones y adoptar medidas previas a la ejecución presupuestaria.

Prieto (2020), señala que el presupuesto forma parte del instrumento de gestión de una entidad; en la cual, permite obtener resultados favorables para la población mediante la prestación de servicios y cumplimiento de metas de coberturas. Expresa los gastos por atender durante la anualidad presupuestaria y los ingresos que lo financian, siendo demostrada cuantitativamente.

La ejecución presupuestal inicia el 01 de enero hasta el 31 de diciembre, registrándose los ingresos ejecutados o percibidos (cuando se realiza la recaudación, captación u obtención de efectivo) y las obligaciones adquiridas de gasto durante el periodo fiscal, considerando que los créditos presupuestados se encuentren aprobados.

Los ingresos se clasifican en: a) Económica, reúne los ingresos por tipo de transacción, genérica, sub genérica y específica; y b) Fuente de Financiamiento, integra de acuerdo al origen de los recursos. Los gastos se clasifican por: a) Funcional, reúne los créditos presupuestarios - CP por función, división y grupo funcional; b) Programática, reúne los CP por categorías, productos y proyectos; c) Económica, agrupa los CP por gasto corriente, de capital y servicio de deuda; y d) Geográfica, ordena conforme al ámbito geográfico previsto para el CP.

Para Urbina y Zavaleta (2019), el procedimiento de la ejecución del presupuesto de ingresos distintas a recursos ordinarios se realiza mediante a) la determinación, basándose sobre la norma legal que autoriza la captación o recaudación de los fondos, debiendo fijar el monto, el detalle, entre otros, siendo registrada en el SIAF-SP sobre la base de la documentación sustentatoria; y b) la recepción, que se realiza mediante la recaudación u obtención en efectivo por los ingresos, con respaldo del documento emitido (recibos de ingresos, papeletas de depósito, notas de abonos, entre otros), siendo registrado en el SIAF - SP

Para Santiago (2018), la ejecución presupuestaria se debe realizar tanto en el sector privado y público; debido a que, conduce los procedimientos para la optimizar los recursos disponibles, permitiendo adquirir bienes y servicios que contribuyan al logro de los objetivos, siendo reflejados mediante el devengado e integrado al presupuesto aprobado.

Tránchez (2013), manifiesta que el Poder Ejecutivo tiene la responsabilidad de la ejecución presupuestaria, destacando la autonomía de cada sector; siendo el Poder Legislativo en realizar un control permanente. Asimismo, la fase de ejecución, se encuentra condicionada entre la eficacia en la gestión, al momento de dirigir y administrar el presupuesto, y la eficacia en el control de la ejecución; con la finalidad de evitar las malversaciones de los fondos públicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a Rodríguez (2011), la investigación es tipo aplicada, debido a que se dirige hacia un fin práctico, la cual busca facilitar las respuestas de los problemas específicos; y a su vez, mejorar y ampliar el manejo sobre la realidad, con el fin de contribuir con la solución de los problemas dentro de una respectiva área de acción.

El diseño de investigación es no experimental, debido a que las variables no fueron alteradas y/o manipuladas en situaciones existentes o sus efectos, por lo cual no se tienen control directo o influencia en ellas, permitiendo realizar la investigación y determinar los resultados dentro de un entorno natural, de acuerdo a lo referido por Hernández, Fernández y Baptista (2014).

De acuerdo al autor citado en el párrafo precedente, se estableció que el estudio es transversal porque recolectan datos en un determinado periodo (único), en la cual buscan describir, analizar e interrelacionar las variables dentro de un rango de tiempo.

En referencia a lo señalado por Bernal (2010), la investigación es de tipo descriptiva, debido a que relata de manera detallada y precisa la situación, características, hechos, etc., fundamentales del objeto a estudiar. Asimismo, para brindar soporte a la investigación descriptiva, se puede realizar la encuesta, que es la técnica que se empleara para el estudio.

Según Cabezas, Andrade y Torres (2018), estamos frente a una indagación correlacional, a raíz de tener un propósito de estimar la relación entre dos o más variables mediante la utilización de técnicas estadísticas para evaluar su correlación.

El estudio tiene un enfoque cuantitativo porque la investigación busca componer hipótesis con base a los hechos estudiados, con el fin de describir y/o determinar los sucesos, como también las causas encontradas durante la indagación, tal como refiere Baena (2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión organizacional

La definición conceptual consiste que las organizaciones son un sistema de información, comunicación y de toma de decisiones, siendo las personas lo primordial para resaltar entre la diversidad de las instituciones y conseguir el éxito, debido a que se encargan de gestionar los diversos procesos dentro de un idóneo esquema de comunicación, manejo de información y acertada toma de decisiones para el logro de los objetivos. (Tamayo, Del Rio y García, 2014).

Su definición operacional, establece las mejoras a los procesos, estructuras organizacionales y talento humano; así como, en la optimización de los recursos de una entidad. Se aplicará un cuestionario de 22 ítems.

Sus dimensiones son: desarrollo humano, condiciones laborales y productividad.

Escala de medición ordinal – escala de Likert

(5) Siempre

(4) Casi siempre

(3) Algunas veces

(2) Casi nunca

(1) Nunca

Variable 2: Ejecución presupuestal

La definición conceptual consiste en que expresa los gastos por atender durante la anualidad presupuestaria y los ingresos que lo financian, siendo demostrada cuantitativamente. Inicia el 01 de enero hasta el 31 de diciembre,

registrándose los ingresos ejecutados o percibidos (cuando se realiza la recaudación, captación u obtención de efectivo) y las obligaciones adquiridas de gasto durante el periodo fiscal, considerando que los créditos presupuestados se encuentren aprobados. (Prieto, 2020).

La definición operacional, establece los procedimientos para la captación y optimización de los recursos, permitiendo adquirir bienes y servicios para la operatividad o mantenimiento de los servicios públicos. Se aplicará un cuestionario de 22 ítems.

Sus dimensiones son: ejecución de ingresos y ejecución de gastos.

Escala de medición ordinal – escala de Likert

(5) Siempre

(4) Casi siempre

(3) Algunas veces

(2) Casi nunca

(1) Nunca

3.3. Población, muestra y muestreo

De lo manifestado por Cabezas, Andrade y Torres (2018), la población es un grupo de elementos con fines comunes de los cuales se puede obtener las conclusiones más importantes de la indagación. Para este caso el universo son los trabajadores del área administrativa de un ministerio, siendo en total 139 trabajadores entre los diversos regímenes laborales y por servicio de locación.

Tabla 1. Distribución de trabajadores del área de administración de un ministerio 2020

Régimen Laboral	Área Administrativa
276	11
728	10
CAS	98
Locadores	20
TOTAL	139

Fuente: Elaboración propia, datos de un ministerio 2020

Además, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra se obtiene de un subgrupo del universo o población, utilizada a consecuencia del factor tiempo y recursos, siendo clasificada en probabilística y no probabilística o dirigida; en tal sentido, se aplicó de clase no probabilístico para seleccionar en base a criterios o características que correspondan con el estudio; para lo cual, se estableció a 56 trabajadores del área administrativa, considerando los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Se incluirá a los integrantes de la oficina de administración, contabilidad, tesorería y abastecimiento pertenecientes al área administrativa, sin distinción del régimen laboral y/o cargos.

Criterio exclusión: No fueron considerados los jefes de cada oficina y los integrantes de la oficina de operaciones y mantenimiento.

Tabla 2. Distribución de trabajadores encuestados del área de administración de un ministerio 2020

Régimen Laboral	Área Administrativa
276	4
728	3
CAS	36
Locadores	13
TOTAL	56

Fuente: Elaboración propia, datos de un ministerio 2020

Por consiguiente, el muestreo fue no probabilístico o intencional, a raíz de que la elección no se realizará mediante fórmulas de probabilidad sino por el juicio y toma de decisiones del investigador, debido al contexto sanitaria COVID-19 que acorta la llegada de toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó para evaluar la variable de gestión organizacional y ejecución presupuestal es la encuesta. Al respecto, Arias (2020), señaló que esta técnica tiene la facilidad de aplicarse de forma virtual o presencial, permitiendo la obtención de datos mediante la interrogación, esto con la finalidad de obtener la información requerida mediante una amplia temática de posibles respuestas; asimismo, menciono que se puede implementar en estudios no experimentales con alcances correlaciones y enfoque cuantitativos.

El instrumento que se aplicó para la investigación fue el cuestionario, el cual consiste en un conjunto de ítems enumeradas en una tabla y respuestas posibles que el encuestador debe responder, teniendo en cuenta que no existe respuestas correctas o incorrectas, en cumplimiento a lo indicado por Arias (2020). Se empleó un cuestionario de tipo politómico para la aplicación de la

escala de Likert.

De acuerdo a Bernal (2010), todo instrumento de recolección de información debe contar con la validez; para ello, el cuestionario deberá medir aquello para lo cual está vinculado; en este caso, con las dos variables a investigar. Ante ello, la presente investigación conto con el juicio de 03 expertos relacionado al tema.

Tabla 3. Validación del Instrumento

Experto	Observaciones	Puntaje
Mg. Daniel Cárdenas Canales	Es aplicable	Alto
Mg. Carlos Escalante Hurtado	Es aplicable	Alto
CPC. Jesús Sánchez Salgado	Es aplicable	Alto

Fuente: Elaboración propia

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es el grado en que un cuestionario produce resultados consecuentes y apropiados. Por ende, en el instrumento utilizado se aplicó la prueba de confiabilidad mediante el programa SPSS v.26, determinando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 4. Rango de valoración para confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Tabla 5. Prueba de Fiabilidad, Variable 1 Gestión Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	22

Interpretación: Al realizar la prueba de Alfa de Cronbach podemos manifestar que la variable gestión organizacional integrada de 22 preguntas, logro a alcanzar un valor de ,937 lo que indica que tiene una magnitud muy alta debido a que se encuentra dentro del rango 0,81 a 1,00, confirmando que si es fiable.

Tabla 6. Prueba de Fiabilidad, Variable 2 Ejecución Presupuestal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	22

Interpretación: Al ejecutar la prueba de Alfa de Cronbach en la variable Ejecución presupuestal conformada de 22 preguntas se obtuvo como resultado el ,885 de confiabilidad, encontrándose dentro del rango 0,81 a 1,00; por consiguiente, se alcanzó una magnitud muy alta, dejando en evidencia la fiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos para las 22 preguntas por cada variable se obtendrá mediante un cuestionario virtual Google Forms, debido al estado de emergencia sanitaria; luego, se trasladarán los datos y se trabajarán en Microsoft Excel y en el programa estadístico SPSS 26.

Se realizará el estudio con la finalidad de obtener la credibilidad de la información por cada variable, la interrelación de las variables gestión organizacional y ejecución presupuestal, asociando las dimensiones respectivamente y los indicadores plasmados en la indagación.

Además, se realizará la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis para poder determinar la correlación de las variables y las dimensiones, generando el logro de los objetivos propuestos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de la información manifiesta que la técnica e instrumento empleado se encuentran perfectamente validados; respaldados con el juicio de los 03 expertos con puntaje alto y el resultado obtenido del Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de ,937 para la primera variable y ,885 para la segunda variable.

Asimismo, Herbas y Rocha (2018), manifiesta que el tipo de análisis estadístico descriptivo permite mostrar valores de frecuencias y plasmarlas en un histograma; por lo cual, se aplicó un análisis con base en las variables y dimensiones respectivamente, mostrándose en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos que permitirán evaluar e interpretar la realidad obtenida a raíz del instrumento.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el tipo de análisis estadístico inferencial permite probar hipótesis y extender los resultados de la muestra hacia la población; por lo cual, si el análisis del universo presenta una distribución normal se aplicará la correlación de Pearson; de lo contrario, se implementará el coeficiente Rho de Spearman.

Además, teniendo en consideración a Alea, Guillén, Maqueda et al. (2005), manifestaron que si el tamaño de la muestra es como máximo 50 se puede someter a la prueba de normalidad Shapiro-Wilk; en este caso, la presente investigación tuvo como muestra a 56 encuestados, por lo cual se aplicara la prueba de Kolmogorov - Smirnov para poder contrastar la hipótesis de las variables y dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó bajo lineamientos de ética profesional, en la cual se garantizó la protección y reserva de los datos; al igual que, el respeto a los derechos de los trabajadores del área administrativa de un ministerio. Asimismo, esta indagación se rige bajo las normas, estructuras y metodología dispuestas por la casa de estudio; para lo cual, será procesado en el programa turnitin para evitar cualquier tipo de imitación y/o copia con otras investigaciones, demostrando la originalidad y la autenticidad de la investigación.

Asimismo, en el trabajo de investigación se ha respetado los derechos de autores de la información, para lo cual se ha realizado referencias que demuestra su autoría, también, se ha aplicado el principio de la autonomía para que los encuestados tengan la libertad de decidir sobre su actuar ante la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivos

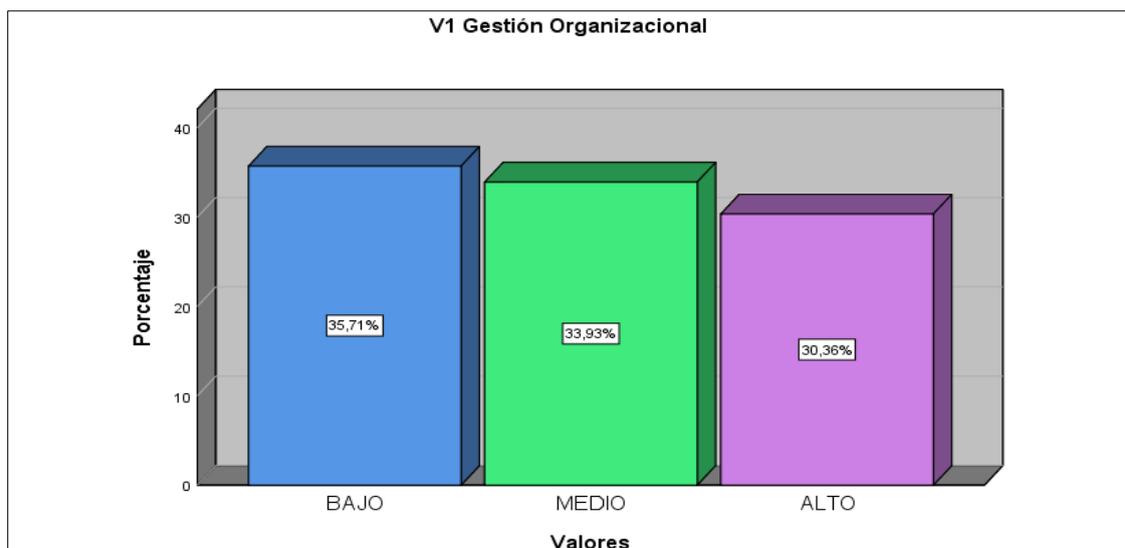
La base de esta investigación se encuentra conformada con las respuestas obtenidas de los empleados públicos de un ministerio. Se realizó una encuesta referente a las variables Gestión organizacional y ejecución presupuestal a través de un cuestionario a 56 trabajadores, siendo estas procesadas en el programa SPSS v26 para producir resultados y analizarlos mediante tablas y figuras, obteniendo lo siguiente:

Tabla 7. Distribución de frecuencia de porcentaje de la variable 1 Gestión organizacional.

V1 Gestión Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	35,7	35,7	35,7
	MEDIO	19	33,9	33,9	69,6
	ALTO	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 1. Niveles de la Gestión organizacional



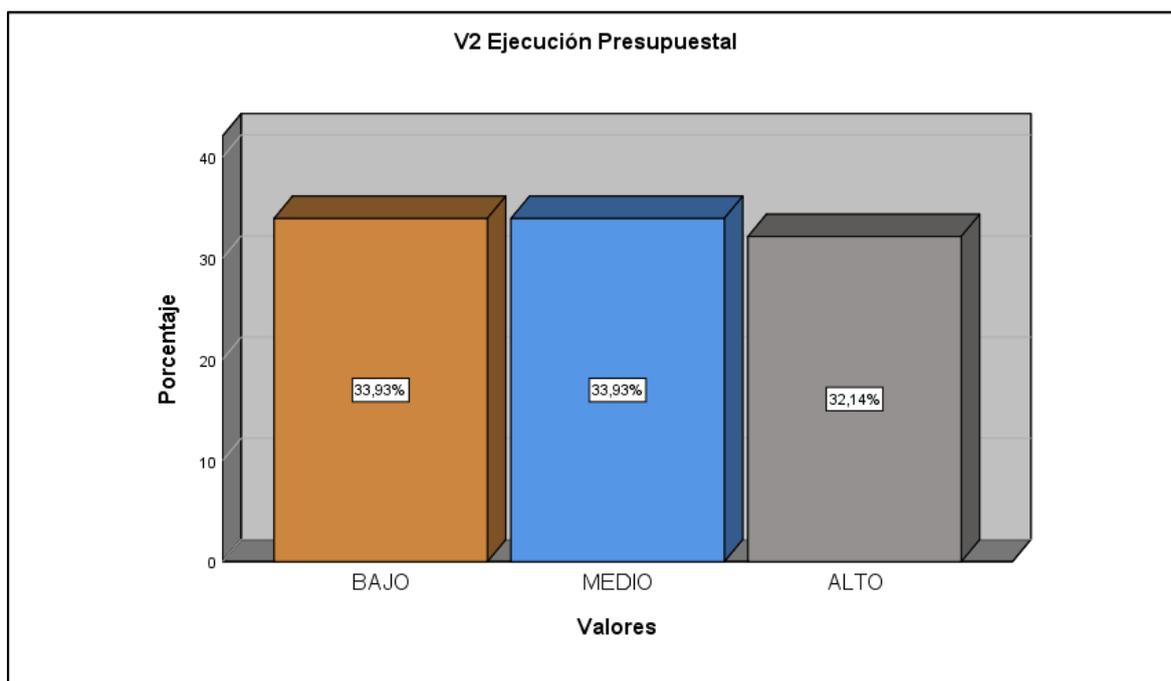
Interpretación: Se puede apreciar que, del total de encuestados, un 35.71% manifestó que la Gestión organizacional tiene un nivel bajo, un 33.93% considero nivel medio y un 30.36% con un nivel alto. Esto significa que la percepción de 20 encuestados concluye que la gestión dentro de la entidad no es la esperada; sin embargo, para 19 encuestados presenta una administración aceptable y para los 17 participantes es eficiente el manejo de la institución.

Tabla 8. Distribución de frecuencia de porcentaje de la variable 2 Ejecución Presupuestal

V2 Ejecución Presupuestal						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	BAJO	19	33,9	33,9	33,9	
	MEDIO	19	33,9	33,9	67,9	
	ALTO	18	32,1	32,1	100,0	
	Total	56	100,0	100,0		

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 2. Niveles de la Ejecución presupuestal



Interpretación: Se encontró que existe un similar porcentaje de 33.93% del total de

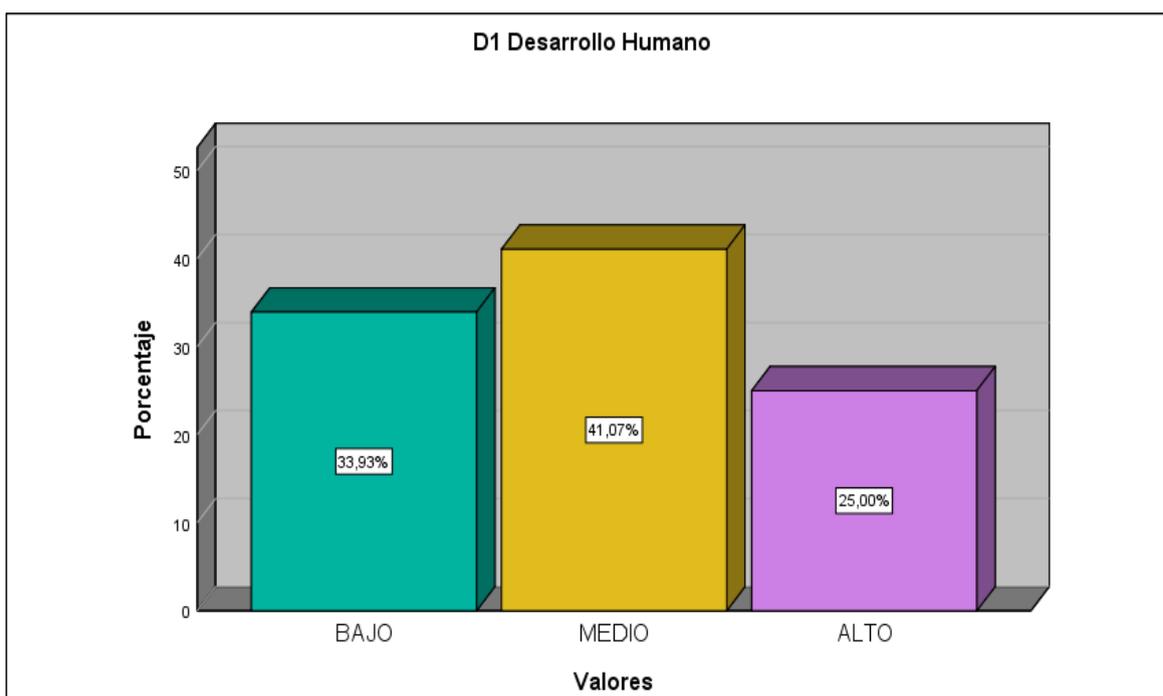
la muestra para los niveles bajo y medio (19 participantes para c/u); y un 32.14% que equivale a 18 encuestados que manifestaron un nivel alto en la distribución de la variable ejecución presupuestal, demostrando que se debe mejorar los procesos establecidos en la entidad. Asimismo, se puede visualizar que la variable 2 presenta porcentajes similares para el nivel bajo y medio con 33.93% que es igual a 19 encuestados percibiendo que la ejecución presupuestal no se ha desarrollada de manera eficiente, lo que puede tener relación con la coyuntura sanitaria.

Tabla 9. Distribución de frecuencia de porcentaje de la Dimensión 1 Desarrollo Humano de la Variable 1

D1V1 Desarrollo Humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	33,9	33,9	33,9
	MEDIO	23	41,1	41,1	75,0
	ALTO	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 3. Niveles del Desarrollo Humano



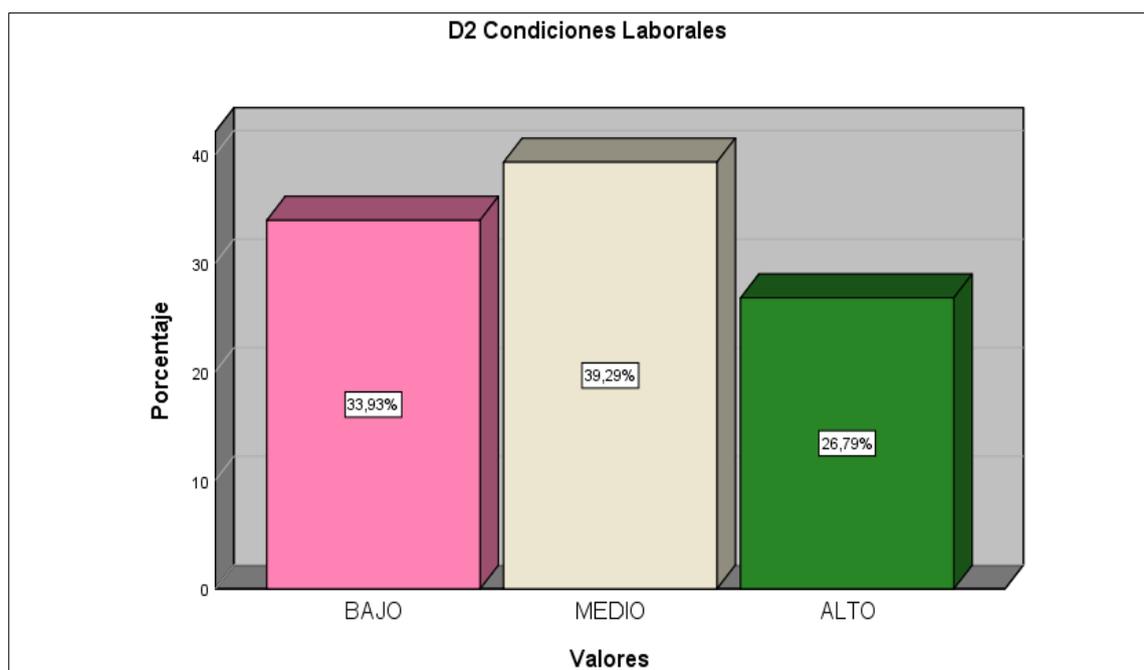
Interpretación: Se visualizó que el 41.07% de los encuestados que equivale a 23 trabajadores manifiestan que el desarrollo humano en la institución es a nivel medio, un 33.93% que corresponde a 19 trabajadores consideran que es baja y con un 25% equivalente a 14 trabajadores indicaron que hay un nivel alto. Examinando los resultados de la dimensión 1 se evidencia que se cuenta con un nivel medio, de acuerdo al 41.07% (23) del total de los encuestados, lo que se deduce que las acciones aplicadas por la organización tienen una llegada parcial ante los colaboradores.

Tabla 10. Distribución de frecuencia de porcentaje de la Dimensión 2 Condiciones Laborales de la Variable 1

D2V1 Condiciones laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	33,9	33,9	33,9
	MEDIO	22	39,3	39,3	73,2
	ALTO	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 4. Niveles de Condiciones Laborales



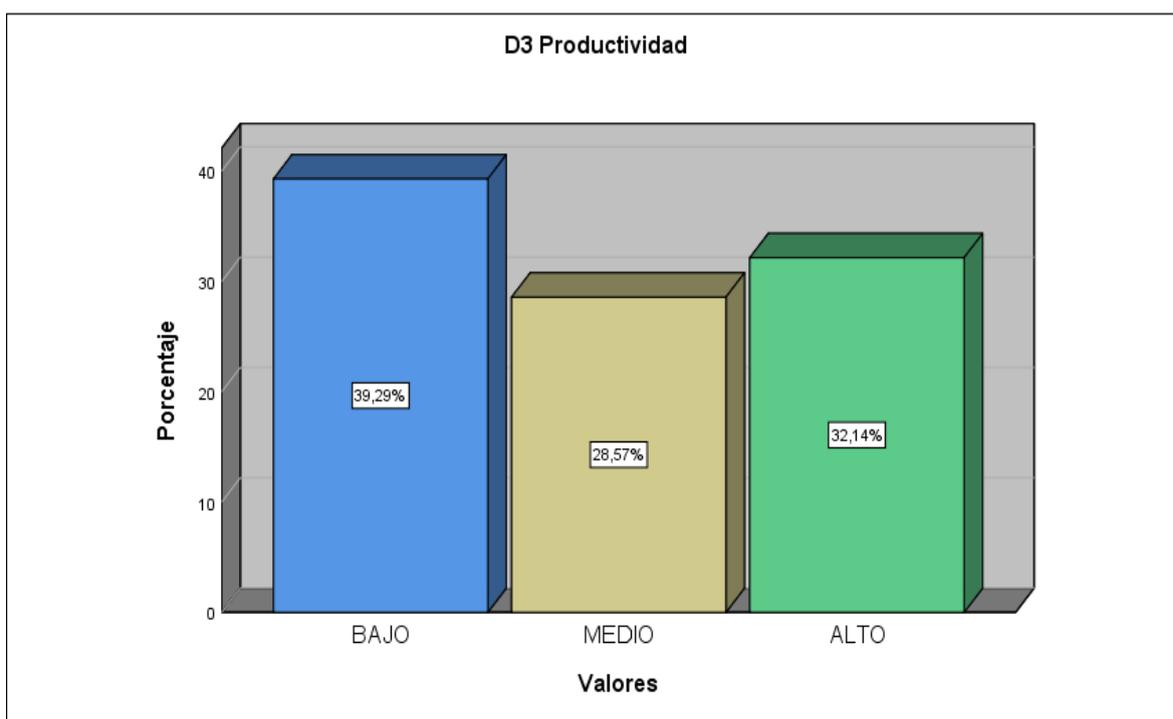
Interpretación: De los datos procesados, el 39.29% que equivale a 22 trabajadores calificaron un nivel medio; por otro lado, el 33.93% que representa a 19 personas manifestaron que la dimensión se encuentra en un nivel bajo y finalmente, el 26.79% equivalente a 15 trabajadores que presentan un nivel alto respecto a las condiciones laborales. Por lo que, se deduce que la dimensión 2 presenta un nivel de impacto medio para el 39.29% de los encuestados, teniendo que analizar y/o desarrollar mecanismos que contribuyan al desenvolvimiento del trabajador.

Tabla 11. Distribución de frecuencia de porcentaje de la Dimensión 3 Productividad de la Variable 1

D3V1 Productividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22	39,3	39,3	39,3
	MEDIO	16	28,6	28,6	67,9
	ALTO	18	32,1	32,1	100,0
Total		56	100,0	100,0	

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 5. Niveles de Productividad



Interpretación: Se percibió que el 39.29% que representa a 22 personas del total de los encuestados opinan que la productividad en la institución es baja, mientras que 32.14% equivalente a 18 trabajadores lo consideran como nivel alto y para el 28.57% que equivale a 16 encuestados de la muestra opina que es medio. Por consiguiente, la dimensión 3 presenta un nivel bajo para el 39.29% de los participantes, lo que demostraría que se debe mejorar y/o aportar elementos que contribuyan al desarrollo de las funciones del personal.

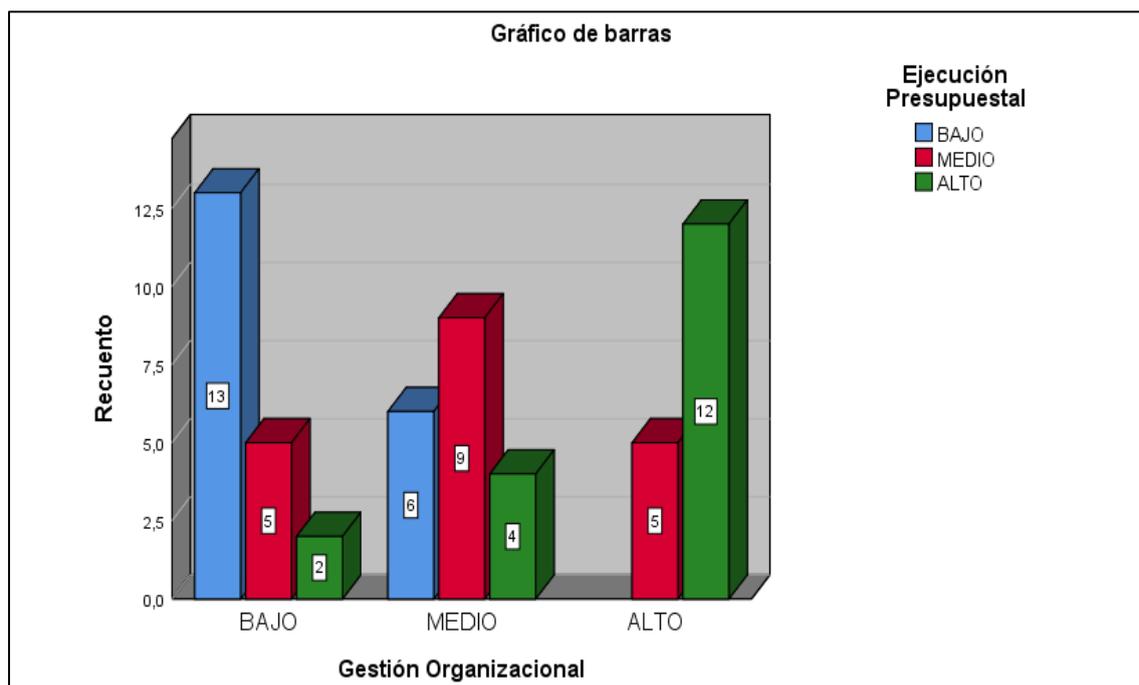
Tablas Cruzadas

Tabla 12. Tabla de relación entre las variables Gestión organizacional y Ejecución presupuestal

			V2 (Ejecución Presupuestal)			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
V1 (Gestión Organizacional)	BAJO	Recuento	13	5	2	20
		% del total	23,2%	8,9%	3,6%	35,7%
	MEDIO	Recuento	6	9	4	19
		% del total	10,7%	16,1%	7,1%	33,9%
	ALTO	Recuento	0	5	12	17
		% del total	0,0%	8,9%	21,4%	30,4%
Total	Recuento	19	19	18	56	
	% del total	33,9%	33,9%	32,1%	100,0%	

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 6. Niveles del cruce V1 Gestión Organizacional y V2 Ejecución Presupuestal



Interpretación: Se encontró que cerca del 23.2% que equivale a 13 trabajadores encuestados manifestaron que cuando la ejecución presupuestal es baja es porque la gestión organizacional no es lo esperado siendo considerado bajo, se observa que 9 encuestados que representa el 16.1% considero que el nivel es medio en ambos aspectos y mientras el 21.4% equivalente a 12 trabajadores percibieron que se encuentran en un nivel alto. También, se puede observar que el 35.7% (20 trabajadores) del total de los encuestados indicaron que la gestión organizacional es bajo; por otro lado, el 33.9% (19 encuestados) señalaron que se encuentran en un nivel medio y el 30.4% (17 personas) respondieron que la variable 1 está en un nivel alto.

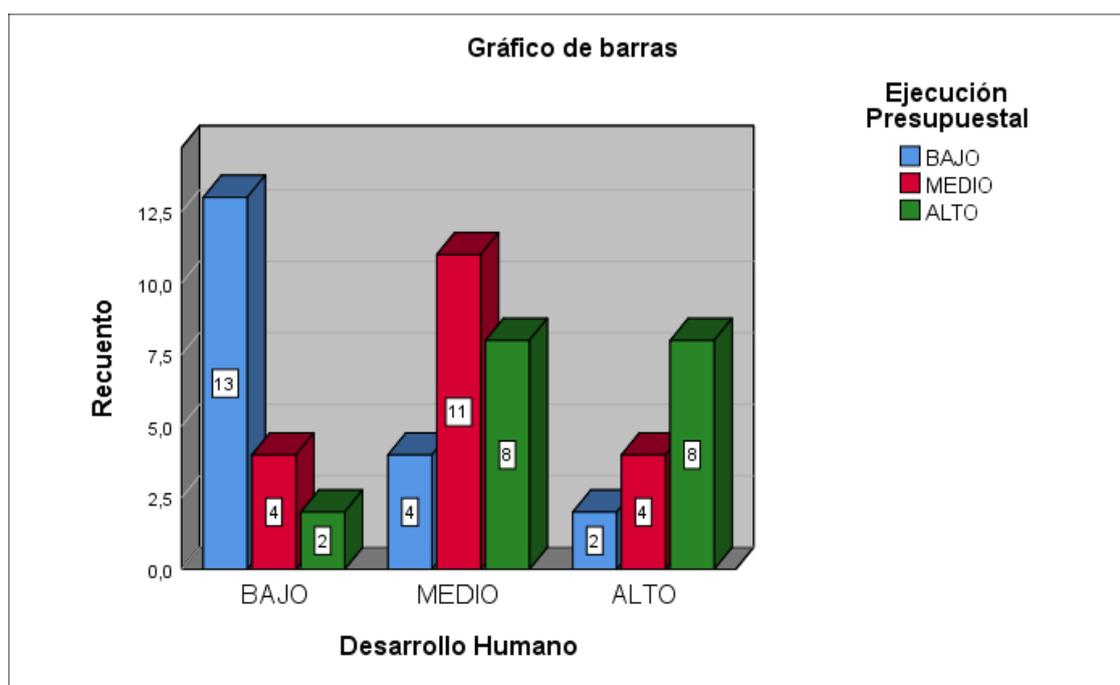
Es concordante con lo que señalan los participantes del estudio, al indicar que si la ejecución presupuestal es deficiente se debería a una serie de debilidades presentadas en la gestión organizacional o si la ejecución presupuestal es la adecuada se debería a la eficiente gestión organizacional, por lo que se demuestra que la variable 1 es un factor importante para el desarrollo y logro de objetivos de una entidad.

Tabla 13. Tabla de relación entre Desarrollo humano y Ejecución presupuestal

			V2 (Ejecución Presupuestal)			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
D1V1 (Desarrollo Humano)	BAJO	Recuento	13	4	2	19
		% del total	23,2%	7,1%	3,6%	33,9%
	MEDIO	Recuento	4	11	8	23
		% del total	7,1%	19,6%	14,3%	41,1%
	ALTO	Recuento	2	4	8	14
		% del total	3,6%	7,1%	14,3%	25,0%
Total	Recuento	19	19	18	56	
	% del total	33,9%	33,9%	32,1%	100,0%	

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 7. Niveles del cruce D1V1 Desarrollo Humano y V2 Ejecución Presupuestal



Interpretación: Se visualizó que cerca del 23.2% que equivale a 13 trabajadores encuestados manifestaron que cuando la ejecución presupuestal es baja es porque el desarrollo humano no es el adecuado siendo reflejado en bajo, se observa que 11 encuestados que representa el 19.6% manifestó que el nivel es medio en ambos aspectos y mientras el 14.3% equivalente a 8 trabajadores indicaron que se encuentra en un nivel alto. De igual forma, se puede observar que el 33.9% (19

trabajadores) del total de los encuestados revelaron que el desarrollo humano es bajo; por otro lado, el 41.1% (23 encuestados) indicaron que se encuentran en un nivel medio y el 25.0% (14 personas) mostraron que la D1V1 está en un nivel alto.

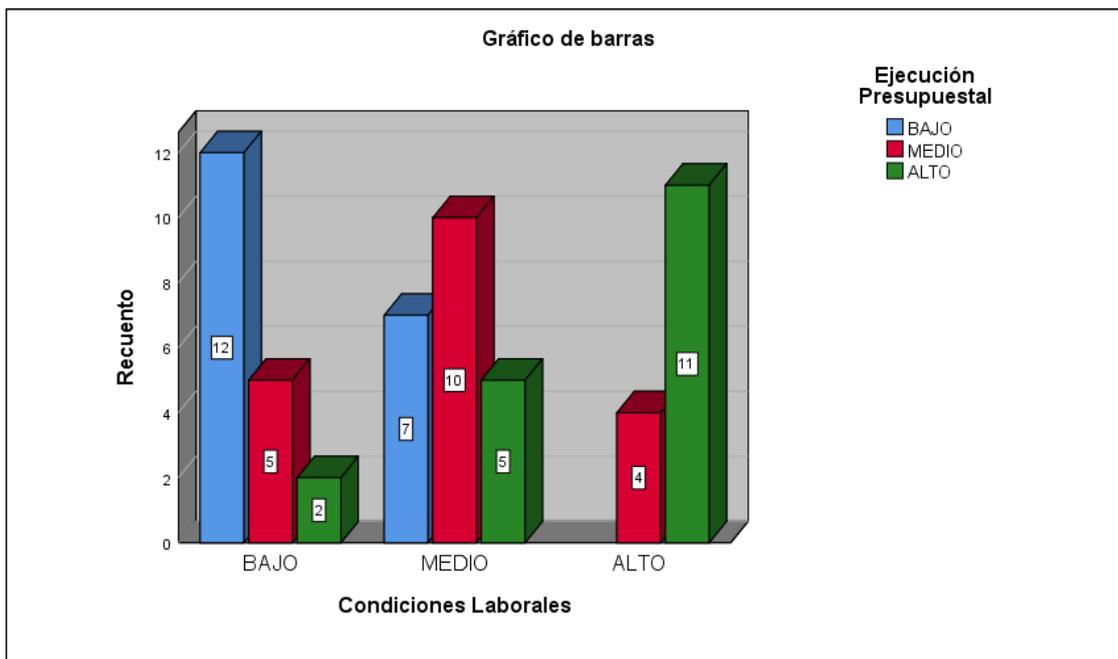
Se concuerda con las respuestas de los participantes de la investigación, al mostrar que si la ejecución presupuestal es insuficiente se debería a deficiencias en la mejora del desarrollo humano o si la ejecución presupuestal es la adecuada se debería al progreso del desarrollo humano, por lo que se demuestra que la D1V1 es un factor importante para la comunicación interpersonal, desarrollo del trabajador y cumplimiento de los objetivos de una entidad.

Tabla 14. Tabla de relación entre Condiciones laborales y Ejecución presupuestal

			V2 (Ejecución Presupuestal)			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
D2V1 (Condiciones Laborales)	BAJO	Recuento	12	5	2	19
		% del total	21,4%	8,9%	3,6%	33,9%
	MEDIO	Recuento	7	10	5	22
		% del total	12,5%	17,9%	8,9%	39,3%
	ALTO	Recuento	0	4	11	15
		% del total	0,0%	7,1%	19,6%	26,8%
Total	Recuento	19	19	18	56	
	% del total	33,9%	33,9%	32,1%	100,0%	

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 8. Niveles del cruce D2V1 Condiciones Laborales y V2 Ejecución Presupuestal



Interpretación: Se observó que el 21.4% que equivale a 12 participantes señalaron que cuando la ejecución presupuestal es baja es porque las condiciones laborales no son las adecuadas siendo reflejado en bajo, se visualiza que 10 participantes que representa el 17.9% indicó que el nivel es medio en ambos puntos y mientras el 19.6% equivalente a 11 participantes manifestaron que se desarrolla en un nivel alto. Igualmente, se refleja que el 33.9% (19 encuestados) del total de los participantes indicaron que las condiciones laborales son bajas; por otro lado, el 39.3% (22 trabajadores) señalaron que están en un nivel medio y el 26.8% (15 personas) respondieron que la D2V1 se encuentra en un nivel alto.

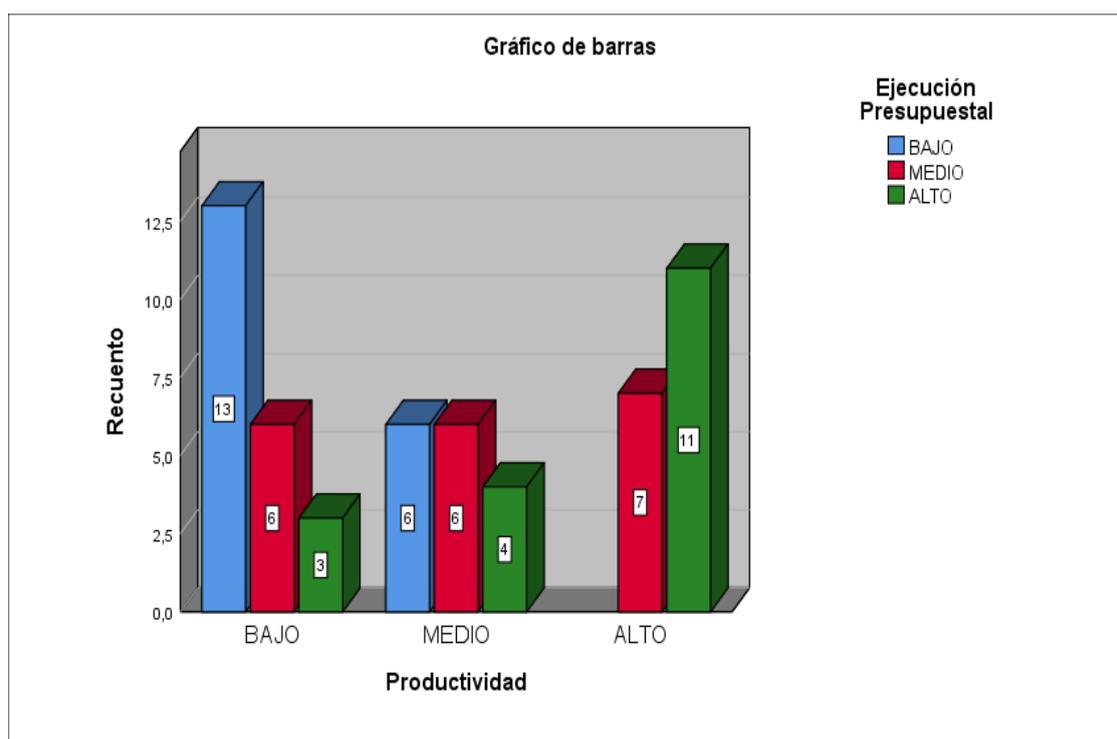
Es concordante con lo que manifiestan los encuestados de la investigación, al señalar que si la ejecución presupuestal es baja se debería al inadecuado manejo de las condiciones laborales o si la ejecución presupuestal es la esperada se debería al mejor manejo de las condiciones laborales, por lo que se demuestra que la D2V1 es un factor fundamental para las distribuciones de puestos laborales, como también, en el cumplimiento y desempeño de las funciones de una entidad.

Tabla 15. Tabla de relación entre Productividad y Ejecución presupuestal

			V2 (Ejecución Presupuestal)			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
D3V1 (Productividad)	BAJO	Recuento	13	6	3	22
		% del total	23,2%	10,7%	5,4%	39,3%
	MEDIO	Recuento	6	6	4	16
		% del total	10,7%	10,7%	7,1%	28,6%
	ALTO	Recuento	0	7	11	18
		% del total	0,0%	12,5%	19,6%	32,1%
Total		Recuento	19	19	18	56
		% del total	33,9%	33,9%	32,1%	100,0%

Nota: Elaborado por la investigadora.

Figura 9. Niveles del cruce D3V1 Productividad y V2 Ejecución Presupuestal



Interpretación: Se observó que el 23.2% que equivale a 13 trabajadores encuestados manifestaron que cuando la ejecución presupuestal es baja es porque la productividad no es la óptima siendo considerada bajo, se verifica que 6 encuestados que representa el 10.7% manifestó que el nivel es medio en ambos ítems y mientras el 19.6% equivalente a 11 trabajadores indicaron que se

encuentran en un nivel alto. También, se puede visualizar que el 39.3% (22 trabajadores) del total de los encuestados señalaron que la productividad es baja; por otro lado, el 28.6% (16 encuestados) respondieron que se encuentran en un nivel medio y el 32.1% (18 personas) mostraron que la D3V1 se ubica en un nivel alto.

Se está conforme con lo que indicaron los encuestados, si la ejecución presupuestal es deficiente se debería a inconvenientes presentados que afectan la productividad o si la ejecución presupuestal es la adecuada se debería al oportuno desarrollo en la productividad, por lo que se evidencia que la D3V1 es un factor indispensable para que se realice un oportuno trabajo en equipo y un adecuado manejo de los recursos de una entidad.

4.2. Análisis Inferencial

Para determinar si se cumple nuestra hipótesis de investigación se hace imprescindible realizar la prueba de normalidad.

Prueba de Normalidad

Con esta prueba se busca determinar si los datos obtenidos se encuentran en una distribución normal o no a través del “p valor” que resulta ser el nivel de significancia; para lo cual, en esta investigación se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov debido a que se emplea cuando son mayores a 50 encuestados; por consiguiente, al tener una muestra de 56 trabajadores se considera la más adecuada.

H₀: Los datos de la muestra de las variables y dimensiones tienen una distribución normal.

H_a: Los datos de la muestra de las variables y dimensiones no tienen una distribución normal.

Nivel de significancia: $p < 0.05$

Tabla 16. Resultados de la prueba de normalidad entre las variables y dimensiones

	Prueba de Normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión Organizacional	,233	56	,000
V2 Ejecución Presupuestal	,224	56	,000
D1V1 Desarrollo Humano	,221	56	,000
D2V1 Condiciones Laborales	,221	56	,000
D3V1 Productividad	,256	56	,000

Nota: Elaborado por la investigadora.

Interpretación: Debido a que el resultado (sig) de las variables y dimensiones nos da un valor de .000 que es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), encontrándose que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal; por consiguiente, se debe usar pruebas de hipótesis no paramétricas.

Contrastación de Hipótesis

Para la presente investigación se empleó el Coeficiente Rho de Spearman, el cual determinara la correlación existente entre las variables y dimensiones, de acuerdo al rango establecido.

Tabla 17. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

<i>Criterio</i>	<i>Rango</i>
<i>Correlación grande, perfecta y positiva</i>	$R = 1$
<i>Correlación muy alta</i>	$0,90 \leq r < 1$
<i>Correlación alta</i>	$0,70 \leq r < 0,90$
<i>Correlación moderada</i>	$0,40 \leq r < 0,70$
<i>Correlación muy baja</i>	$0,20 \leq r < 0,40$
<i>Correlación nula</i>	$r = 0,00$
<i>Correlación grande, perfecta y negativa</i>	$r = -1,00$

Hernández et al

A través del nivel o grado de significancia (sig) se determinó la correlación entre las variables y dimensiones, con el fin de aceptar o rechazar la hipótesis general y específica, teniendo en cuenta la siguiente manera:

Si el valor $P > 0.05$, no hay relación – HG_0

Si valor $P \leq 0.05$, si hay relación – HG_1

Prueba de Hipótesis General

HG_0 : No existe relación positiva entre gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020.

HG_1 : Existe relación positiva entre gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020.

Tabla 18. Prueba de correlación entre gestión organizacional y ejecución presupuestal

		Correlaciones		
			V1 Gestión Organizacional	V2 Ejecución Presupuestal
Rho de Spearman	V1 Gestión Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	V2 Ejecución Presupuestal	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

Nota: Elaborado por la investigadora.

Interpretación: De acuerdo al Rho de Spearman se observa que el nivel de correlación entre la V1 Gestión organizacional y V2 Ejecución presupuestal es de ,619 por lo que se demuestra que existe un nivel moderado; asimismo, se tiene un valor de significancia de ,000 ($P \leq 0.05$) lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada; por tanto, se puede afirmar estadísticamente que

hay una relación entre las dos variables.

Prueba de Hipótesis Específica N° 01

HG₀: No existe relación positiva entre el desarrollo humano y la ejecución presupuestal.

HG₁: Existe relación positiva entre el desarrollo humano y la ejecución presupuestal.

Tabla 19. Prueba de correlación entre desarrollo humano y ejecución presupuestal

		Correlaciones		
			D1V1 Desarrollo Humano	V2 Ejecución Presupuestal
Rho de	D1V1 Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
Spearman	Humano	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	V2 Ejecución	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
	Presupuestal	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

Nota: Elaborado por la investigadora.

Interpretación: Se puede evidenciar que el grado de correlación entre D1V1 Desarrollo Humano y V2 Ejecución Presupuestal es moderada, de acuerdo al Rho de Spearman = ,494, teniendo una relación entre las variables de 49.4%; además, el grado de significancia es de ,000 lo que acepta la hipótesis planteada en esta investigación, descartando la hipótesis nula; ante ello, se acepta la relación entre la Dimensión 1 y Variable 2.

Prueba de Hipótesis Específica N° 02

HG₀: No existe relación positiva entre las condiciones laborales y la ejecución presupuestal.

HG₁: Existe relación positiva entre las condiciones laborales y la ejecución

presupuestal.

Tabla 20. Prueba de correlación entre condiciones laborales y ejecución presupuestal

		Correlaciones		
		D2V1		
		Condiciones Laborales	V2 Ejecución Presupuestal	
Rho de	D2V1 Condiciones	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
Spearman	Laborales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	V2 Ejecución	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
	Presupuestal	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

Nota: Elaborado por la investigadora.

Interpretación: De acuerdo al Rho de Spearman se observa que la relación entre D2V1 Condiciones Laborales y V2 Ejecución Presupuestal es ,589 sosteniendo un vínculo moderado; además, presenta un valor de significancia de ,000 lo cual indica que se aprueba la hipótesis propuesta en el estudio, rechazando la hipótesis nula; por consiguiente, se afirma que hay una relación entre la Dimensión 2 y Variable 2.

Prueba de Hipótesis Específica N° 03

HG₀: No existe relación positiva entre la productividad y la ejecución presupuestal.

HG₁: Existe relación positiva entre la productividad y la ejecución presupuestal.

Tabla 21. Prueba de correlación entre productividad y ejecución presupuestal

Correlaciones			D3V1	V2 Ejecución
			Productividad	Presupuestal
Rho de Spearman	D3V1 Productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	V2 Ejecución Presupuestal	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

Nota: Elaborado por la investigadora.

Interpretación: Se puede evidenciar que el valor de significancia es $,000 \leq 0.05$ por lo que se admite la hipótesis específico planteado (HG_1) que es la relación de la Dimensión 3 y Variable 2; asimismo, se presenta un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,543 demostrando un nivel moderado entre la D3V1 Productividad y V2 Ejecución presupuestal. Por lo tanto, se determina que existe relación entre las dos variables.

V. DISCUSIÓN

Los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a los trabajadores se pueden demostrar que cuentan con un rango significativo de confiabilidad; asimismo, que se posee la validación de 03 expertos para su implementación del cuestionario con el motivo de determinar la relación entre la gestión organizacional y la ejecución presupuestal, teniendo los siguientes resultados:

En la investigación expuesta, se realizó el Alfa de Cronbach, con la finalidad de determinar el rango de confiabilidad para la Variable Gestión organizacional y Ejecución presupuestal, teniendo como resultado ,937 y ,885 respectivamente, en consecuencia, el grado de fiabilidad es muy alta para el cuestionario aplicado que consta de 22 interrogantes para cada variable; asimismo, se empleó la prueba de normalidad a través de Kolmogorov – Smirnov, debido a la cantidad de muestra $n=56$; teniendo como resultado la aceptación de la hipótesis alterna, en otras palabras, la distribución de las variables y dimensiones presenta una distribución que no es normal, para lo cual se debe emplear pruebas de hipótesis no paramétricas.

Según la prueba de hipótesis general se demostró que la Variable 1 Gestión organizacional y Variable 2 Ejecución presupuestal mantienen una correlación de p valor $,000 < 0,05$, en la cual se acepta la hipótesis alterna o planteada de la investigación, con un nivel de coeficiente Rho de Spearman = ,619 considerada correlación moderada. Este resultado estadístico afirma que, mejorando la gestión organizacional, mejora la ejecución presupuestal. A pesar de ello, el 35.71% (20) de los encuestados calificaron en un nivel bajo, el 33.93% (19) consideraron nivel medio y 30.36% (17) como alto para la V1; mientras para la V2, el 33.93% (19) de los trabajadores manifestaron que presentan un nivel bajo, al igual que nivel medio y 32.14% (18) indicaron alto.

Estos resultados guardan relación con lo señalado por Ruiz (2021) donde determinó que existe una relación significativa entre las variables gestión organizacional y control de la gestión documental, debido a que presentan un coeficiente de

correlación Rho de Spearman de ,701 con un grado de significancia de ,000 < 0,05; a pesar de ello, el 38.8% (31) del total de los encuestados manifestaron que no se cumple con la primera variable, por lo cual concluyeron que se debe mejorar la gestión organizacional para poder perfeccionar los lineamientos generales, procedimientos o despachos de documentos, demostrando que es factor principal para el avance de la institución.

Asimismo, se presenta una similitud con Collado (2021), en la cual el investigador determino que existe una relación entre las variables evaluación de la ejecución presupuestal y cumplimiento de las metas programadas, siendo esto corroborada con Rho de Spearman = ,762 y grado de significancia ,000 < 0.05, evidenciando que la relación es positivamente alta. Del estudio que realizo obtuvo que el 64.52% (40) del total de los participantes indicaron que la primera variable se encuentra en un nivel regular; por consiguiente, al realizar controles trimestrales de los indicadores de gestión mejorará la ejecución presupuestal y con ello, se conseguirá el cumplimiento de las metas propuestas por la entidad por cada año fiscal.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se evidenció que la Dimensión 1 Desarrollo humano y Variable 2 Ejecución presupuestal tienen una correlación moderada, de acuerdo al Rho de Spearman = ,494 interpretándose como un 49.4% de relación entre la D1V1 y V2; también, se acepta la hipótesis propuesta descartando la hipótesis nula debido a que el grado de significancia es ,000 siendo menor a 0,05. Afirmando que a mayor desarrollo humano mejor ejecución presupuestal. Asimismo, el 41.07% (23) de los encuestados manifestaron que se encuentran en un nivel medio, el 33.93% (19) calificaron de nivel bajo y, por último, el 25% (14) lo consideraron alto.

En relación a lo precedente, los integrantes de la muestra nos señalan que la D1V1 se encuentra en un proceso medio, por lo cual se puede decir que las acciones para mejorar las habilidades de interacción entre los colaboradores de la entidad, como también en el rendimiento laboral a través de las capacitaciones ejecutadas no han tenido el resultado esperado que beneficie a la gestión.

En esa misma línea, con su estudio de López (2020), se ratificó lo expuesto en la investigación, dado que para mejorar la ejecución presupuestal se debe contar con personal especializado y/o capacitado, siendo un factor importante para garantizar el logro de los indicadores, cumplimiento de los objetivos propuestos, como también en la distribución adecuada de los recursos y con ello, lograr a cubrir las necesidades institucionales y tener una apropiada calidad de gasto.

Se apoya con la investigación de Sierra (2020) quien indico que dentro de la gestión organizacional es un factor fundamental afianzar las relaciones interpersonales, debido que al tener un clima laboral adecuado mejora el compromiso hacia la empresa, por consiguiente, el enfoque del trabajador se va a encontrar en los objetivos o metas planteadas; y, así contribuir en el trabajo en equipo. También, es un factor indispensable, obtener planes o procedimientos que establezcan la dirección de la entidad y las asignaciones de las funciones permitiendo una oportuna gestión.

Además, tal como menciona Pérez (2020), en su estudio realizado en Guatemala, manifestando que consiguieron ejecutar el 8.63% de 150,367,886.91 que corresponde a proyectos de inversión pública, generado por la falta de gestión organizacional y comunicación interpersonal en la institución, ocasionando que los trabajadores no cuenten con conocimientos sobre los procesos administrativos y las funciones a ejecutar; y también, por la burocracia que provoca demoras en la planificación correspondiente a inversiones públicas.

De acuerdo a la hipótesis específica 2, se manifestó que la Dimensión 2 Condiciones laborales y Variable 2 Ejecución presupuestal presentan un coeficiente de Rho de Spearman = ,589, demostrando que existe una correlación moderada, siendo interpretada en un 58.9% de relación para D2V1 y V2 con un grado de significancia de ,000 < 0.05 determinando el rechazo de la hipótesis nula y la aprobación de la hipótesis formulada; por ende, se afirma que si mejora las condiciones laborales, mejora la ejecución presupuestal; sin embargo, los encuestados afirmaron que presentan un nivel medio con 39.29% (22) del total, el 33,93% (19) respondieron bajo y el 26.79% (15) como alto.

Considerando el párrafo anterior, los encuestados indican que la D2V1 se encuentra en un nivel medio, de manera que la distribución de los diseños de puestos y funciones, producción de la jornada laboral, entre otros, se están planificando y/o ejecutando de manera parcial, por consiguiente, se obstaculiza o genera retrasos para el desarrollo del trabajo asignado, afectando los procesos administrativos de la entidad.

Siendo esto reafirmada por Quimís y Sotomayor (2018), quienes manifiestan en su estudio realizado en Ecuador que el 91% de los encuestados indicaron que deben perfeccionar la estructura organizacional, manifestaron que el 100% desconoce la misión y visión; y el 73% expusieron que no tienen un manual de procedimientos o funciones; esto debido a que, la entidad se enfoca en obtener operaciones mercantiles que en mejorar su gestión organizacional, sin analizar que poniendo un mayor énfasis para el mejoramiento de la organización se beneficiaría la empresa como también las condiciones de trabajo para sus colaboradores.

Al respecto, en la hipótesis específica 3 se determinó que la Dimensión 3 Productividad y Variable 2 Ejecución presupuestal tienen una correlación moderada, debido a que presenta un coeficiente Rho de Spearman = ,543 (equivale al 54.3% de relación entre la D3V1 y V2) y con la aceptación de la hipótesis planteada, generado por el grado de significancia valor p que es ,000 < 0.05 lo que rechaza la hipótesis nula; afirmando que, a mayor productividad, mejor ejecución presupuestal. No obstante, el 39.29% (22) del total de los trabajadores encuestados señalaron que el nivel de la productividad es bajo, el 32.14% (18) indicaron que presenta un nivel alto y 28.57% (16) manifestaron el nivel bajo.

De lo mencionado previamente, en la D3V1, los participantes de la muestra expresaron que el nivel es bajo, debido a que los recursos financieros, tecnológicos y materiales no son lo suficiente para el desarrollo sus funciones, generando un bajo rendimiento de los trabajadores en la entidad.

Es preciso señalar que se vincula con lo manifestado por Rodríguez (2017), debido a que la organización debe contar con tecnología y recursos para el cumplimiento

de sus funciones o labores del personal, con el objeto de poder contribuir al logro de los objetivos propuestos; además, que se debe tener un adecuado clima laboral, con la finalidad de generar un buen trabajo en equipo, a través de la comunicación y manejo de incomodidades entre el personal, logrando con ello, un mayor rendimiento en la productividad de la empresa.

En ese sentido, se tiene relación con lo expuesto por Tamayo, Del Rio y García (2014) quienes indican que la gestión organizacional en base al cumplimiento de objetivos está influenciada por el desarrollo humano que es una parte fundamental para el desarrollo de la gestión organizacional debido a que se vincula con las cualidades y la calidad de vida de los integrantes para el aprendizaje a través de sus capacidades para el desarrollo; asimismo, las condiciones laborales contribuyen al rendimiento del trabajador a través de los procesos, estratégicas, etc. de la organización que afectaran el trabajo delegado; y además, con la productividad se debe tener en consideración los elementos asociados para la existencia de entregables durante un plazo establecido por la entidad.

Esto se corrobora con Orrego (2019) quien manifestó la existencia de relación entre las variables liderazgo transformacional y gestión organizacional a raíz del grado de significancia que es $,000 < 0,05$ lo que acepta la hipótesis planteada, teniendo una correlación alta, debido al resultado de Rho de Spearman = 0,823 obtenida de la muestra; también, afirmo que el 80% (20) de los encuestados indicaron que la segunda variable presenta un nivel regular, de manera que se debe mejorar el proceder y las acciones que realiza el área administrativa ante los requerimientos institucionales, así como inculcar el trabajo en equipo, participación en la toma de decisiones y desarrollar el liderazgo participativo, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, desarrollo personal y profesional de los miembros.

También, se asemeja con el estudio de Núñez y Rubianes (2018) donde determinaron la relación entre las variables comunicación interpersonal y gestión organizacional, afirmando que el 45.2% (28) del total de los participantes manifestaron que el nivel de la segunda variable se encuentra alto; además que el nivel de significancia es $,000 < 0,05$ lo que se acepta la hipótesis planteada en la

investigación con una correlación muy alta, la cual se evidencia con el Rho de Spearman de 0,905; demostrando con los resultados obtenidos que la entidad emplea un alto nivel de comunicación empresarial, cambio organizacional y adecuado manejo de conflictos que beneficia el desarrollo y crecimiento de la empresa a través de una gestión que fomenta el trabajo en equipo, la participación en toma de decisiones y la adaptabilidad hacia el cambio y/o modernización institucional.

Ante lo expuesto, se debe mencionar que la investigación se realizó durante el entorno de una emergencia sanitaria a causa del COVID – 19, de manera que el instrumento se aplicó mediante Google Forms y se analizó la operatividad de la gestión organizacional como el manejo de la ejecución presupuestal de una institución; a través de las medidas, acciones o procesos implementadas que se encuentran en constante adaptación ante una coyuntura llena de incertidumbre que necesita buscar soluciones inmediatas para gestionar, a pesar de recortes presupuestales, y realizar toma de decisiones oportunas para el logro de sus objetivos o metas institucionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El estudio con relación a la hipótesis general, se evidencia la existencia de una relación moderada entre las variables gestión organizacional y ejecución presupuestal en el área administrativa de un ministerio, Lima, 2020, como también la aceptación de la hipótesis planteada; y esto se consiguió mediante un análisis estadístico a los resultados obtenidos por parte de los encuestados, logrando determinar el valor de significancia = ,000 < 0.05 y un coeficiente Rho de Spearman de ,619; por lo que, se interpreta que si decae la gestión organizacional, entonces reduce la ejecución presupuestal; y si mejora la gestión organizacional, aumenta la ejecución presupuestal.

Segunda

De acuerdo con la hipótesis específica 1, se demuestra la existencia de una relación moderada entre las variables desarrollo humano y ejecución presupuestal, como también la aceptación de la hipótesis planteada; y esto se consiguió mediante un análisis estadístico a los resultados obtenidos por parte de los encuestados, logrando determinar el valor de significancia = ,000 < 0.05 y un coeficiente Rho de Spearman de ,494; por lo que, se afirma que si el desarrollo humano es menor, entonces la ejecución presupuestal es bajo; y si el desarrollo humano es mayor, entonces la ejecución presupuestal es mejor.

Tercera

En función a la hipótesis específica 2, se evidencia la existencia de una relación moderada entre las variables condiciones laborables y ejecución presupuestal, como también la aceptación de la hipótesis planteada; y esto se consiguió mediante un análisis estadístico a los resultados obtenidos por parte de los encuestados, logrando determinar el valor de significancia = ,000 < 0.05 y un coeficiente Rho de Spearman de ,589; por lo que, se indica que si disminuye las condiciones laborales, entonces disminuye la ejecución presupuestal; y si mejora las condiciones laborales, entonces mejora la ejecución presupuestal.

Cuarta

Finalmente, respecto con la hipótesis específica 3, se determina la existencia de una relación moderada entre las variables productividad y ejecución presupuestal, como también la aceptación de la hipótesis planteada; y esto se consiguió mediante un análisis estadístico a los resultados obtenidos por parte de los encuestados, logrando determinar el valor de significancia = ,000 < 0.05 y un coeficiente Rho de Spearman de ,543; por lo que, se afirma que si baja la productividad, entonces disminuye la ejecución presupuestal; y si mayor es la productividad, entonces mejor es la ejecución presupuestal.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

De los datos alcanzados, se recomienda a los funcionarios y/o directores reforzar la gestión organizacional, a fin de dar cumplimiento a los objetivos institucionales y tener una acertada toma de decisiones que influirá en el logro de los resultados, como también en implementar procesos adecuados que contribuirán al desarrollo de los trabajadores, al mejoramiento de las condiciones de trabajo y del rendimiento; con el propósito de efectuar la ejecución presupuestal de manera oportuna y razonable.

Segunda

Se recomienda a los funcionarios y/o directores implementar acciones para mejorar las habilidades de interacción entre el personal de la institución, como también en el desempeño laboral mediante capacitaciones profesionales que beneficiaran al desarrollo humano de los trabajadores; generando con ello, una buena comunicación entre los integrantes de la institución y fortalecimiento de sus habilidades, con la finalidad de contribuir a una adecuada ejecución presupuestal.

Tercera

Se recomienda a los funcionarios y/o directores efectuar un perfeccionamiento en los diseños de puestos de trabajo, como también en analizar u optimizar el diseño de las funciones laborales, con el propósito de mejorar la producción durante la jornada laboral; por ende, lograr condiciones laborales apropiadas para los colaboradores y conseguir una oportuna ejecución presupuestal para la entidad.

Cuarta

Se recomienda a los funcionarios y/o directores establecer mantenimientos o actualizaciones constantes de los recursos tecnológicos y materiales, así como, evaluar de manera periódica la distribución de los recursos financieros de la institución, con el fin de obtener el mayor rendimiento de los trabajadores, siendo evidenciados en la productividad y en el avance de la ejecución presupuestal.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias – Andina (2021). *Perú: 85% de empresas se resiste a las nuevas formas de trabajo*. <https://andina.pe/agencia/noticia-peru-85-empresas-se-resiste-a-las-nuevas-formas-trabajo-844788.aspx>
- Alea, V., Guillén, M., Muñoz, C., Maqueda, I., Torrelles, E. y Viladomiu, N. (2005). *Uso de SPSS*. Universitat de Barcelona. http://www.ub.edu/aplica_infor/spss/
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica, (1ª ed.)*, Enfoques Consulting. EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arnoletto, E. J. (2010). *La gestión organizacional en los gobiernos locales*. http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55668.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación, (3ª ed.)*, Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, (3ª ed.)*, Pearson Educación de Colombia Ltda. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones, (2ª ed.)*, Mc Graw Hill Educación. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>

Collado, J. (2021). *Evaluación de la ejecución presupuestal y el cumplimiento de las metas programadas en la Universidad Nacional del Callao, 2020*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58945>

Congreso de la Republica. (2021). *Ejecución del presupuesto público, periodo comparativo 2020 vs 2019*. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/files/reporte-tematico/84-ejecucion-del-presupuesto-publico-comparativo-2019-2020.pdf>

Cruz, P. y Mosquera, L. (2016). *Plan de mejora en la ejecución presupuestaria del G.A.D. Municipal de Santa Lucía, periodo 2015*. [tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/19866>

Decreto Legislativo N° 1440. *Decreto Legislativo del Sistema Nacional de presupuesto Público*. (16 de setiembre de 2018). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-del-sistema-nacional-de-presupuesto-publ-decreto-legislativo-n-1440-1692078-15/>

Directiva N° 0007-2020-EF/50.01 (2020). *Directiva para la Ejecución Presupuestaria, así como sus Anexos, Modelos y Ficha y otras disposiciones*. Ministerio de Economía y Finanzas. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/directivas/24708-directiva-n-0007-2020-ef-50-01/file>

Domínguez, R. (2016). *Problemática en la ejecución presupuestal de actividades y proyectos de la Municipalidad Provincial de Huaylas - Caraz – Ancash, año 2015*. [tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/9786>

González, M. G. (2016). *Gestión organizacional medición de la gestión del recurso humano*. Instituto Universitaria Politécnico Grancolombiano. https://www.academia.edu/36801927/gesti%C3%93n_organizacional_medic_i%C3%93n_de_la_gesti%C3%93n_del_recurso_humano

Herbas, B. y Rocha, E. (2018). *Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas*, 21(42), 123-160. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.), McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, J. A. (2021). Pandemia: el desafío para la continuidad de una organización. *Deloitte*. <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/strategy/articles/pandemia--el-desafio-para-la-continuidad-de-una-organizacion.html>

Jason, L. (2021, enero 1). Ministry returns N\$240m to treasury. *New Era Live*. <https://neweralive.na/posts/ministry-returns-n240m-to-treasury>

Juneja, P. (s.f.). Organization Management. MSG - Management Study Guide. <https://www.managementstudyguide.com/organization-management.htm>

Leonard, K. (2018). *The Definition of Organizational Management*. Small Business - Chron. <https://smallbusiness.chron.com/definition-organizational-management-37684.html>

- López, M. (2020). *Relación entre la asignación y ejecución presupuestal en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, 2015-2018*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. Repositorio Institucional Digital UNAP. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7116>
- Luengas, A. (2020). *Análisis de brecha de ejecución presupuestal en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público - MHCP a partir de su comportamiento histórico 2014 a 2019*. Universidad Militar Nueva Granada. Repositorio Institucional UMNG. <http://hdl.handle.net/10654/37745>
- Ministerio de Economía. (2021). *Ejecución presupuestaria de la administración nacional*. https://www.economia.gob.ar/onp/documentos/ejecu_mensual/archivos/diciembre20.pdf
- Ministerio de Finanzas. (2015). *Administración financiera gubernamental – Un enfoque comparativo entre la Nación y la Provincia de Córdoba*. 1ª ed. <https://books.google.com.pe/books?id=AZKICgAAQBAJ&lpg=PP1&dq=inauthor%3A%22Ministerio%20de%20Finanzas%20-%20Provincia%20de%20C%C3%B3rdoba%20-%20Argentina%22&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Núñez, M. y Rubianes, L. (2018). *La comunicación interpersonal y la gestión organizacional en los trabajadores de la Compañía Americana de Conservas Pisco – Perú 2018*. [tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/626303>
- Orrego, J. (2019). *Liderazgo transformacional de los directivos en la gestión organizacional de las instituciones educativas del Distrito de Huanta*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6520>

- Ortega, C. (2021, febrero 10). Quedaron \$23,5 billones del presupuesto por ejecutar. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/presupuesto-general-de-la-nacion-2020-que-daron-23-5-billones-del-presupuesto-por-ejecutar-549024>
- Pérez, C. (2020). *Análisis de la ejecución presupuestaria en proyectos de inversión de la Municipalidad de Quetzaltenango 2017*. [tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Digital Landivariano. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2021/04/26/Perez-Carlos.pdf>
- Prieto, M. (2020). *4 tipos de gastos y 2 tipos de ingresos en las entidades: ¿Cómo elaboran y ejecutan el presupuesto?*. INEDI Posgrados. <https://inedi.edu.pe/4-tipos-de-gastos-y-2-tipos-de-ingresos-en-las-entidades-como-elaboran-y-ejecutan-el-presupuesto/>
- Quimís, D. y Sotomayor, J. (2018). *Diseño de estrategias para gestión organizacional para Empresa Construferias*. [tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduug/27214>
- Rodríguez, M. D. (2017). *Gestión organizacional*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1254>
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Fondo Editorial UCH. https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, J. (2021). *Gestión organizacional y control de la gestión documental en la Gerencia Central de Infraestructura de EMAPE S.A., periodo 2020*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64281>

- Santiago, N. (2018). *Formulación de presupuestos*. Universidad Técnica de Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/presupuesto.pdf>
- Sierra, G. (2020). *Planteamiento de un modelo de gestión organizacional en las empresas familiares, con el fin de contribuir a su paso a la siguiente generación*. [tesis de maestría, Universidad EAN]. Biblioteca Digital Minerva. <http://hdl.handle.net/10882/9900>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2021). *Reporte eficacia del gasto público – Resultados 2020*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-eficacia-002.pdf>
- Tamayo, Y., Del Rio, A. y García, D. (2014). Modelos de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11):70-77. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Tránchez, J. M. (2013). *Los presupuestos públicos*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. http://62.204.194.45/fez/eserv/bibliuned:500853/n11.7_Los_Presupuestos_P_blicos.pdf
- Urbina, A. M. y Zavaleta, R. (2019). *Manual sobre presupuestación, ejecución y control del gasto público para España e Hispanoamérica*. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/libros/op/2019_ManualPrpresupuestacionEjecucionyControl.pdf
- Valencia, A. (2021). Gestión organizacional en tiempos de pandemia. *Gaceta Científica*, 7(2):53-54. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1089/925>

Valencia, M. (2017). *Análisis de la ejecución presupuestal del Municipio de Guachené desde el año 2008 hasta el 2015 con los impuestos recaudados de las empresas de la zona franca ubicadas en el parque industrial y comercial del cauca, etapa I, II, III y IV*. [tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente]. Repositorio Educativo Digital UAO. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/9691/T07359.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

“Gestión organizacional y ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020”

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión Organizacional	Tamayo, Del Rio y García, (2014), manifestaron que las organizaciones son un sistema de información, comunicación y de toma de decisiones, siendo las personas lo primordial para resaltar entre la diversidad de las instituciones y conseguir el éxito, debido a que se encargan de gestionar los diversos procesos dentro de un idóneo esquema de comunicación, manejo de información y acertada toma de decisiones para el logro de los objetivos.	Se establecerá las mejoras a los procesos, estructuras organizacionales y talento humano; así como, en la optimización de los recursos de una entidad. Se aplicará un cuestionario de 22 ítems.	DESARROLLO HUMANO	Habilidades de interacción social apropiadas	Ordinal de tipo Likert [1] Nunca [2] Casi nunca [3] Algunas veces [4] Casi siempre [5] Siempre
				Desempeño laboral eficiente	
				Capacitaciones laborales oportunas	
			CONDICIONES LABORALES	Diseño de puestos de trabajo adecuados.	
				Diseño de funciones laborales establecidas.	
				Producción por tiempo administrados.	
				Trabajo en equipo de calidad	
			PRODUCTIVIDAD	Rendimiento productivo del equipo idóneo.	
				Optimización de equipos productivos.	
				Recursos financieros disponibles.	
				Recursos tecnológicos suficientes.	
			Variable 2: Ejecución Presupuestal	Para Prieto (2020), consiste en que expresa los gastos por atender durante la anualidad presupuestaria y los ingresos que lo financian, siendo demostrada cuantitativamente. Inicia el 01 de enero hasta el 31 de diciembre, registrándose los ingresos ejecutados o percibidos (cuando se realiza la recaudación, captación u obtención de efectivo) y las obligaciones adquiridas de gasto durante el periodo fiscal, considerando que los créditos presupuestados se encuentren aprobados.	
Elaboración de recibo de Ingresos sustentadas					
Registro oportuno del determinado y recaudado.					
Conciliaciones bancarias fiables.					
Registro de depósitos no identificados continuo.					
Identificación de depósitos de forma permanente.					
EJECUCIÓN DE GASTOS	Cumplimiento de normatividad constante.				
	Manual de procedimientos apropiados.				
	Programación de compromiso anual satisfactoria				
	Priorización oportuna de requerimiento				
	Elaboración pertinente del certificado				
	Registro correcto del compromiso, devengado y pago.				
	Revisión confiable de expedientes de pago				
	Conciliaciones bancarias indispensables				

Anexo 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo humano y la ejecución presupuestal? PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la ejecución presupuestal? PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la productividad y la ejecución presupuestal?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación que existe entre el desarrollo humano y la ejecución presupuestal. OE2: Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la ejecución presupuestal. OE3: Determinar la relación que existe entre la productividad y la ejecución presupuestal.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación positiva entre gestión organizacional y la ejecución presupuestal en el área administrativa de un Ministerio, Lima, 2020.</p> <p>Hipótesis específicos: HE1: Existe relación positiva entre el desarrollo humano y la ejecución presupuestal. HE2: Existe relación positiva entre las condiciones laborales y la ejecución presupuestal. HE3: Existe relación positiva entre la productividad y la ejecución presupuestal.</p>	VARIABLE 1: GESTION ORGANIZACIONAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
			DESARROLLO HUMANO	Habilidades de interacción social apropiadas	1, 2	Ordinal de tipo Likert [1] Nunca [2] Casi nunca [3] Algunas veces [4] Casi siempre [5] Siempre	Alto (93 - 110) Medio (84 - 92) Bajo (43 - 83)
				Desempeño laboral eficiente	3, 4		
				Capacitaciones laborales oportunas	5, 6		
			CONDICIONES LABORALES	Diseño de puestos de trabajo adecuados.	7, 8		
				Diseño de funciones laborales establecidas.	9, 10		
				Producción por tiempo administrados.	11, 12		
			PRODUCTIVIDAD	Trabajo en equipo de calidad	13, 14		
				Rendimiento productivo del equipo idóneo.	15, 16		
				Optimización de equipos productivos.	17, 18		
				Recursos financieros disponibles.	19, 20		
				Recursos tecnológicos suficientes.	21, 22		
			VARIABLE 2: EJECUCION PRESUPUESTAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
EJECUCION DE INGRESOS	Cumplimiento del manual de procedimientos	1	Ordinal de tipo Likert [1] Nunca [2] Casi nunca [3] Algunas veces [4] Casi siempre [5] Siempre	Alto (100 - 110) Medio (89 - 99) Bajo (71 - 88)			
	Elaboración de recibo de Ingresos sustentadas	2, 3					
	Registro oportuno del determinado y recaudado.	4, 5					
	Conciliaciones bancarias fiables.	6					
	Registro de depósitos no identificados continuo.	7					
Identificación de depósitos de forma permanente.	8, 9						
EJECUCION DE GASTOS	Cumplimiento de normatividad constante.	10					
	Manual de procedimientos apropiados.	11					
	Programación de compromiso anual satisfactoria	12, 13					
	Priorización oportuna de requerimiento	14					
	Elaboración pertinente del certificado	15, 16					
	Registro correcto del compromiso, devengado y pago.	17, 18, 19					
	Revisión confiable de expedientes de pago	20, 21					
	Conciliaciones bancarias indispensables	22					

TIPO DE DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICAS
<p>La investigación es tipo aplicada.</p> <p>El diseño de investigación es no experimental, con corte transversal.</p> <p>El nivel de investigación es indagación descriptiva y correlacional.</p> <p>El estudio tiene un enfoque cuantitativo.</p>	<p>La población son los trabajadores del área administrativa de un ministerio, siendo en total 139 trabajadores.</p> <p>El tipo de muestreo se realizará mediante no probabilístico.</p> <p>El tamaño de la muestra queda establecida a 56 trabajadores.</p>	<p>La técnica que se empleó para la recopilación de información es la encuesta.</p> <p>El instrumento que se aplicó fue el cuestionario, que consta de 22 ítems por cada variable.</p>	<p>En el tipo de análisis estadístico descriptivo se ejecutó a través del SPSS v26, permitiendo realizar la prueba Alfa de Cronbach, análisis de frecuencias y tablas cruzadas, reflejándose los resultados de la muestra en tablas y gráficos estadísticos.</p> <p>En el tipo de análisis estadístico inferencial se empleó el SPSS v26, permitiendo realizar la prueba Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra es superior a 50 encuestados, consiste en determinar si los datos de las variables y dimensiones se encuentran en una distribución normal o no, para este caso, el resultado presenta una distribución no normal y por lo tanto, se aplicó la prueba de hipótesis Rho de Spearman.</p>

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado (a) participante

El presente cuestionario, forma parte de un proyecto de investigación vinculado a la gestión organizacional, con el fin de obtener datos que contribuyan a dicho estudio. Tiene carácter anónimo y se agradece que responda con sinceridad y criterio correspondiente.

Lea y responda el conjunto de ítems, marque con un aspa (X) la alternativa que considere adecuada, cada una de ellas presenta (05) cinco posibles respuestas, teniendo los siguientes criterios:

Escala de Likert:

- [5] Siempre
- [4] Casi Siempre
- [3] Algunas veces
- [2] Casi nunca
- [1] Nunca

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desarrollo Humano						
1	Se tiene una buena comunicación interpersonal con sus jefes y compañeros de trabajo.					
2	Los conflictos y desacuerdos entre el personal de la institución perjudica en la comunicación efectiva y desarrollo de la entidad.					
3	El desempeño laboral de los funcionarios, directores y jefes es la adecuada para la administración de la institución.					
4	La labor ejecutada es un factor importante para el éxito y logro de los objetivos planteados por la entidad.					
5	La institución tiene la practica constante de gestionar capacitaciones para los trabajadores.					
6	Se desarrollan talleres acerca de los procesos o actividades que realiza la entidad.					
Dimensión 2: Condiciones Laborales						
7	La distribución del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores y/o funciones encomendadas.					
8	El ambiente de trabajo que me brinda la entidad me ofrece comodidades y seguridad ante el contexto actual.					
9	Las funciones laborales de cada cargo están plasmadas en documentos como resoluciones, memorando o manuales.					
10	La remuneración básica es razonable respecto a las funciones asignadas.					
11	Se cumple a cabalidad con los plazos establecidos para el trabajo asignado por parte de los funcionarios, directores o jefes de la institución.					
12	Los horarios de trabajo establecidos por la entidad se cumplen y/o respetan en su totalidad.					

13	Al realizar trabajo en equipo incrementa la posibilidad de la obtención del éxito.					
14	El ambiente laboral generado por mis compañeros de trabajo es excelente para desempeñar las funciones compartidas.					
Dimensión 3: Productividad						
15	Mejora la calidad de la productividad cuando se realiza trabajo en equipo.					
16	Se incrementa el rendimiento cuando se realizan labores con apoyo o participación de trabajadores de la institución.					
17	Los equipos, maquinarias u otros que cuenta la entidad están sujetos a la actualización y modernización.					
18	El mantenimiento de los equipos maquinarias u otros mejora su productividad.					
19	Los recursos financieros obtenidos y/o asignados a la institución son los adecuados para el avance de la productividad.					
20	Se está conforme con la distribución de recursos financieros a las oficinas administrativas.					
21	La tecnología que se usa es suficiente para el cumplimiento de las funciones.					
22	La institución nos brinda los equipos apropiados para el cumplimiento del trabajo asignado.					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Estimado (a) participante

El presente cuestionario, forma parte de un proyecto de investigación vinculado a la ejecución presupuestal, con el fin de obtener datos que contribuyan a dicho estudio. Tiene carácter anónimo y se agradece que responda con sinceridad y criterio correspondiente.

Lea y responda el conjunto de ítems, marque con un aspa (X) la alternativa que considere adecuada, cada una de ellas presenta (05) cinco posibles respuestas, teniendo los siguientes criterios:

Escala de Likert:

- [5] Siempre
- [4] Casi Siempre
- [3] Algunas veces
- [2] Casi nunca
- [1] Nunca

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Ejecución de Ingresos						
1	Cumple con los manuales de procedimiento internos que inciden en la ejecución.					
2	Los recibos de ingresos se presentan con la documentación sustentatoria, previa validación.					
3	Se dispone una revisión a los recibos de ingresos previo registro de las fases en el SIAF.					
4	Se registra la fase del determinado con la emisión del comprobante de pago (facturas, boletas, entre otros).					
5	Se registra la fase del recaudado con la captación del ingreso en caja o transferencia bancaria.					
6	Todos los ingresos recaudados se reflejan en las conciliaciones bancarias.					
7	Se realiza el registro de los depósitos no identificados de manera mensual.					
8	Se tiene como prioridad la identificación de los depósitos.					
9	Se distribuye los ingresos que no se encuentran identificados para la operatividad de la institución.					
Dimensión 2: Ejecución de Gastos						
10	Las acciones de ejecución presupuestal se cumplen de acuerdo con la normativa.					
11	Se implementa políticas y procedimientos claros para la apropiada ejecución del gasto a nivel institucional.					
12	Se realiza una programación presupuestaria adecuada del compromiso anual en la institución.					
13	Para comprometer un gasto con cargo al crédito presupuestario se debe verificar la disponibilidad financiera de la institución.					
14	Se toman en cuenta la priorización del requerimiento para la transferencia de partidas.					

15	Se presentan retrasos frecuentes en la certificación por falta de presupuesto.					
16	Los gastos efectuados cumplen con las necesidades y objetivos de la institución.					
17	El compromiso presupuestal se realiza contando con la documentación sustentatoria y por el total del monto certificado.					
18	El devengado se realiza contando con la conformidad del bien y/o servicio otorgada por el área usuaria correspondiente.					
19	Se prohíbe efectuar los pagos de obligaciones no devengadas.					
20	Existen demoras para devengar el pago por la revisión de órdenes de compra y servicio.					
21	Se realiza una revisión previa antes de girar un expediente de pago.					
22	Las conciliaciones bancarias son elaboradas de manera oportuna para la validación del gasto.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 4. Certificado de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo Humano							
1	Se tiene una buena comunicación interpersonal con sus jefes y compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Los conflictos y desacuerdos entre el personal de la institución perjudica en la comunicación efectiva y desarrollo de la entidad.	X		X		X		
3	El desempeño laboral de los funcionarios, directores y jefes es la adecuada para la administración de la institución.	X		X		X		
4	La labor ejecutada es un factor importante para el éxito y logro de los objetivos planteados por la entidad.	X		X		X		
5	La institución tiene la practica constante de gestionar capacitaciones para los trabajadores.	X		X		X		
6	Se desarrollan talleres acerca de los procesos o actividades que realiza la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Laborales							
7	La distribución del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores y/o funciones encomendadas.	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo que me brinda la entidad me ofrece comodidades y seguridad ante el contexto actual.	X		X		X		
9	Las funciones laborales de cada cargo están plasmadas en documentos como resoluciones, memorando o manuales.	X		X		X		
10	La remuneración básica es razonable respecto a las funciones asignadas.	X		X		X		
11	Se cumple a cabalidad con los plazos establecidos para el trabajo asignado por parte de los funcionarios, directores o jefes de la institución.	X		X		X		
12	Los horarios de trabajo establecidos por la entidad se cumplen y/o respetan en su totalidad.	X		X		X		
13	Al realizar trabajo en equipo incrementa la posibilidad de la obtención del éxito.	X		X		X		
14	El ambiente laboral generado por mis compañeros de trabajo es excelente para desempeñar las funciones compartidas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Productividad							
15	Mejora la calidad de la productividad cuando se realiza trabajo en equipo.	X		X		X		

16	Se incrementa el rendimiento cuando se realizan labores con apoyo o participación de trabajadores de la institución.	X		X		X	
17	Los equipos, maquinarias u otros que cuenta la entidad están sujetos a la actualización y modernización.	X		X		X	
18	El mantenimiento de los equipos maquinarias u otros mejora su productividad.	X		X		X	
19	Los recursos financieros obtenidos y/o asignados a la institución son los adecuados para el avance de la productividad.	X		X		X	
20	Se está conforme con la distribución de recursos financieros a las oficinas administrativas.	X		X		X	
21	La tecnología que se usa es suficiente para el cumplimiento de las funciones.	X		X		X	
22	La institución nos brinda los equipos apropiados para el cumplimiento del trabajo asignado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL **DNI:**...07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho...30 de noviembre del 2021

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 MG. DANIEL CARDENAS CANALES
 DOCENTE INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ejecución de ingresos							
1	Cumple con los manuales de procedimiento internos que inciden en la ejecución.	X		X		X		
2	Los recibos de ingresos se presentan con la documentación sustentatoria, previa validación.	X		X		X		
3	Se dispone una revisión a los recibos de ingresos previo registro de las fases en el SIAF.	X		X		X		
4	Se registra la fase del determinado con la emisión del comprobante de pago (facturas, boletas, entre otros).	X		X		X		
5	Se registra la fase del recaudado con la captación del ingreso en caja o transferencia bancaria.	X		X		X		
6	Todos los ingresos recaudados se reflejan en las conciliaciones bancarias.	X		X		X		
7	Se realiza el registro de los depósitos no identificados de manera mensual.	X		X		X		
8	Se tiene como prioridad la identificación de los depósitos.	X		X		X		
9	Se distribuye los ingresos que no se encuentran identificados para la operatividad de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución de gastos							
10	Las acciones de ejecución presupuestal se cumplen de acuerdo con la normativa.	X		X		X		
11	Se implementa políticas y procedimientos claros para la apropiada ejecución del gasto a nivel institucional.	X		X		X		
12	Se realiza una programación presupuestaria adecuada del compromiso anual en la institución.	X		X		X		
13	Para comprometer un gasto con cargo al crédito presupuestario se debe verificar la disponibilidad financiera de la institución.	X		X		X		
14	Se toman en cuenta la priorización del requerimiento para la transferencia de partidas.	X		X		X		
15	Se presentan retrasos frecuentes en la certificación por falta de presupuesto.	X		X		X		
16	Los gastos efectuados cumplen con las necesidades y objetivos de la institución.	X		X		X		

17	El compromiso presupuestal se realiza contando con la documentación sustentatoria y por el total del monto certificado.	X		X		X	
18	El devengado se realiza contando con la conformidad del bien y/o servicio otorgada por el área usuaria correspondiente.	X		X		X	
19	Se prohíbe efectuar los pagos de obligaciones no devengadas.	X		X		X	
20	Existen demoras para devengar el pago por la revisión de órdenes de compra y servicio.	X		X		X	
21	Se realiza una revisión previa antes de girar un expediente de pago.	X		X		X	
22	Las conciliaciones bancarias son elaboradas de manera oportuna para la validación del gasto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:CARDENAS CANALES DANIEL **DNI:**...07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho...30 de noviembre del 2021



MG. DANIEL CARDENAS CANALES
DOCENTE INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desarrollo Humano								
1	Se tiene una buena comunicación interpersonal con sus jefes y compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Los conflictos y desacuerdos entre el personal de la institución perjudica en la comunicación efectiva y desarrollo de la entidad.	X		X		X		
3	El desempeño laboral de los funcionarios, directores y jefes es la adecuada para la administración de la institución.	X		X		X		
4	La labor ejecutada es un factor importante para el éxito y logro de los objetivos planteados por la entidad.	X		X		X		
5	La institución tiene la practica constante de gestionar capacitaciones para los trabajadores.	X		X		X		
6	Se desarrollan talleres acerca de los procesos o actividades que realiza la entidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Condiciones Laborales								
7	La distribución del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores y/o funciones encomendadas.	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo que me brinda la entidad me ofrece comodidades y seguridad ante el contexto actual.	X		X		X		
9	Las funciones laborales de cada cargo están plasmadas en documentos como resoluciones, memorando o manuales.	X		X		X		
10	La remuneración básica es razonable respecto a las funciones asignadas.	X		X		X		
11	Se cumple a cabalidad con los plazos establecidos para el trabajo asignado por parte de los funcionarios, directores o jefes de la institución.	X		X		X		
12	Los horarios de trabajo establecidos por la entidad se cumplen y/o respetan en su totalidad.	X		X		X		
13	Al realizar trabajo en equipo incrementa la posibilidad de la obtención del éxito.	X		X		X		
14	El ambiente laboral generado por mis compañeros de trabajo es excelente para desempeñar las funciones compartidas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Productividad								
15	Mejora la calidad de la productividad cuando se realiza trabajo en equipo.	X		X		X		

16	Se incrementa el rendimiento cuando se realizan labores con apoyo o participación de trabajadores de la institución.	X		X		X	
17	Los equipos, maquinarias u otros que cuenta la entidad están sujetos a la actualización y modernización.	X		X		X	
18	El mantenimiento de los equipos maquinarias u otros mejora su productividad.	X		X		X	
19	Los recursos financieros obtenidos y/o asignados a la institución son los adecuados para el avance de la productividad.	X		X		X	
20	Se está conforme con la distribución de recursos financieros a las oficinas administrativas.	X		X		X	
21	La tecnología que se usa es suficiente para el cumplimiento de las funciones.	X		X		X	
22	La institución nos brinda los equipos apropiados para el cumplimiento del trabajo asignado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ESCALANTE HURTADO CARLOS ALBERTO DNI: 16673813

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 04 de 11 del 2021

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....

 Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Ejecución de ingresos							
1	Cumple con los manuales de procedimiento internos que inciden en la ejecución.	x		x		x		
2	Los recibos de ingresos se presentan con la documentación sustentatoria, previa validación.	x		x		x		
3	Se dispone una revisión a los recibos de ingresos previo registro de las fases en el SIAF.	x		x		x		
4	Se registra la fase del determinado con la emisión del comprobante de pago (facturas, boletas, entre otros).	x		x		x		
5	Se registra la fase del recaudado con la captación del ingreso en caja o transferencia bancaria.	x		x		x		
6	Todos los ingresos recaudados se reflejan en las conciliaciones bancarias.	x		x		x		
7	Se realiza el registro de los depósitos no identificados de manera mensual.	x		x		x		
8	Se tiene como prioridad la identificación de los depósitos.	x		x		x		
9	Se distribuye los ingresos que no se encuentran identificados para la operatividad de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Ejecución de gastos							
10	Las acciones de ejecución presupuestal se cumplen de acuerdo con la normativa.	x		x		x		
11	Se implementa políticas y procedimientos claros para la apropiada ejecución del gasto a nivel institucional.	x		x		x		
12	Se realiza una programación presupuestaria adecuada del compromiso anual en la institución.	x		x		x		
13	Para comprometer un gasto con cargo al crédito presupuestario se debe verificar la disponibilidad financiera de la institución.	x		x		x		
14	Se toman en cuenta la priorización del requerimiento para la transferencia de partidas.	x		x		x		
15	Se presentan retrasos frecuentes en la certificación por falta de presupuesto.	x		x		x		
16	Los gastos efectuados cumplen con las necesidades y objetivos de la institución.	x		x		x		

17	El compromiso presupuestal se realiza contando con la documentación sustentatoria y por el total del monto certificado.	X		X		X	
18	El devengado se realiza contando con la conformidad del bien y/o servicio otorgada por el área usuaria correspondiente.	X		X		X	
19	Se prohíbe efectuar los pagos de obligaciones no devengadas.	X		X		X	
20	Existen demoras para devengar el pago por la revisión de órdenes de compra y servicio.	X		X		X	
21	Se realiza una revisión previa antes de girar un expediente de pago.	X		X		X	
22	Las conciliaciones bancarias son elaboradas de manera oportuna para la validación del gasto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Escobedo Hurtado Carlos Alberto DNI: 16673813

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 09 de 11 del 2021.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....

 Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo Humano							
1	Se tiene una buena comunicación interpersonal con sus jefes y compañeros de trabajo.	X		X		X		
2	Los conflictos y desacuerdos entre el personal de la institución perjudica en la comunicación efectiva y desarrollo de la entidad.	X		X		X		
3	El desempeño laboral de los funcionarios, directores y jefes es la adecuada para la administración de la institución.	X		X		X		
4	La labor ejecutada es un factor importante para el éxito y logro de los objetivos planteados por la entidad.	X		X		X		
5	La institución tiene la practica constante de gestionar capacitaciones para los trabajadores.	X		X		X		
6	Se desarrollan talleres acerca de los procesos o actividades que realiza la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Laborales							
7	La distribución del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores y/o funciones encomendadas.	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo que me brinda la entidad me ofrece comodidades y seguridad ante el contexto actual.	X		X		X		
9	Las funciones laborales de cada cargo están plasmadas en documentos como resoluciones, memorando o manuales.	X		X		X		
10	La remuneración básica es razonable respecto a las funciones asignadas.	X		X		X		
11	Se cumple a cabalidad con los plazos establecidos para el trabajo asignado por parte de los funcionarios, directores o jefes de la institución.	X		X		X		
12	Los horarios de trabajo establecidos por la entidad se cumplen y/o respetan en su totalidad.	X		X		X		
13	Al realizar trabajo en equipo incrementa la posibilidad de la obtención del éxito.	X		X		X		
14	El ambiente laboral generado por mis compañeros de trabajo es excelente para desempeñar las funciones compartidas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Productividad							
15	Mejora la calidad de la productividad cuando se realiza trabajo en equipo.	X		X		X		



16	Se incrementa el rendimiento cuando se realizan labores con apoyo o participación de trabajadores de la institución.	X		X		X	
17	Los equipos, maquinarias u otros que cuenta la entidad están sujetos a la actualización y modernización.	X		X		X	
18	El mantenimiento de los equipos maquinarias u otros mejora su productividad.	X		X		X	
19	Los recursos financieros obtenidos y/o asignados a la institución son los adecuados para el avance de la productividad.	X		X		X	
20	Se está conforme con la distribución de recursos financieros a las oficinas administrativas.	X		X		X	
21	La tecnología que se usa es suficiente para el cumplimiento de las funciones.	X		X		X	
22	La institución nos brinda los equipos apropiados para el cumplimiento del trabajo asignado.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JESÚS GERARDO SANCHEZ SALGADO DNI: 17872344

Grado y Especialidad del validador: CONTADOR ESPECIALISTA COLEGIATURA 02-8885
30 AÑOS DE EXPERIENCIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 27 de 10 del 2021

MINISTERIO DE CULTURA
DIRECCIÓN DESCONCENTRADA DE CULTURA DE LA LIBERTAD



Jesús Gerardo Sánchez Salgado

ADMINISTRACIÓN
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Ejecución de ingresos								
1	Cumple con los manuales de procedimiento internos que inciden en la ejecución.	X		X		X		
2	Los recibos de ingresos se presentan con la documentación sustentatoria, previa validación.	X		X		X		
3	Se dispone una revisión a los recibos de ingresos previo registro de las fases en el SIAF.	X		X		X		
4	Se registra la fase del determinado con la emisión del comprobante de pago (facturas, boletas, entre otros).	X		X		X		
5	Se registra la fase del recaudado con la captación del ingreso en caja o transferencia bancaria.	X		X		X		
6	Todos los ingresos recaudados se reflejan en las conciliaciones bancarias.	X		X		X		
7	Se realiza el registro de los depósitos no identificados de manera mensual.	X		X		X		
8	Se tiene como prioridad la identificación de los depósitos.	X		X		X		
9	Se distribuye los ingresos que no se encuentran identificados para la operatividad de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Ejecución de gastos								
10	Las acciones de ejecución presupuestal se cumplen de acuerdo con la normativa.	X		X		X		
11	Se implementa políticas y procedimientos claros para la apropiada ejecución del gasto a nivel institucional.	X		X		X		
12	Se realiza una programación presupuestaria adecuada del compromiso anual en la institución.	X		X		X		
13	Para comprometer un gasto con cargo al crédito presupuestario se debe verificar la disponibilidad financiera de la institución.	X		X		X		
14	Se toman en cuenta la priorización del requerimiento para la transferencia de partidas.	X		X		X		
15	Se presentan retrasos frecuentes en la certificación por falta de presupuesto.	X		X		X		
16	Los gastos efectuados cumplen con las necesidades y objetivos de la institución.	X		X		X		



17	El compromiso presupuestal se realiza contando con la documentación sustentatoria y por el total del monto certificado.	X		X		X	
18	El devengado se realiza contando con la conformidad del bien y/o servicio otorgada por el área usuaria correspondiente.	X		X		X	
19	Se prohíbe efectuar los pagos de obligaciones no devengadas.	X		X		X	
20	Existen demoras para devengar el pago por la revisión de órdenes de compra y servicio.	X		X		X	
21	Se realiza una revisión previa antes de girar un expediente de pago.	X		X		X	
22	Las conciliaciones bancarias son elaboradas de manera oportuna para la validación del gasto.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JANCHER SALGADO JESUS GERARDO DNI: 1787234X

Grado y Especialidad del validador: CONTADOR - ESPECIALISTA . CON 30 AÑOS DE EXPERIENCIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 27 de 10 del 2021

MINISTERIO DE CULTURA
DIRECCIÓN DESCONCENTRADA DE CALIDAD DE LA BUENAS


Jesús Gerardo Sánchez Salgado
ADMINISTRACIÓN
Firma del experto informante

27	LOCADORES	4	5	4	5	1	1	2	2	4	2	4	1	4	1	5	4	4	4	2	1	3	4
28	CAS	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
29	LOCADORES	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5
30	CAS	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
31	LOCADORES	5	5	5	5	2	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
32	CAS	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
33	CAS	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
34	CAS	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
35	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	CAS	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	LOCADORES	3	5	5	5	2	2	4	3	2	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4
38	LOCADORES	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
39	CAS	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
40	LOCADORES	4	3	3	4	2	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	1	1
41	CAS	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4
42	CAS	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
43	DL 728	5	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5
44	CAS	5	3	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
45	LOCADORES	4	3	4	5	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	1	2	3	3	3	1
46	CAS	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	LOCADORES	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
48	CAS	5	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3
49	LOCADORES	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4
50	LOCADORES	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	CAS	5	1	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
52	DL 728	4	3	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5
53	DL 728	5	2	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4
54	CAS	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3
55	CAS	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4
56	DL 276	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	5	5	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2

Variable 2: Ejecución Presupuestal

N°	MODALIDAD DE CONTRATO	EJECUCIÓN DE INGRESOS									EJECUCIÓN DE GASTOS												
		P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44
1	CAS	5	3	4	3	4	4	2	3	1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
2	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
3	CAS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	3	3
4	CAS	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	4	5	4	3	3	3
5	CAS	4	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4
6	DL 276	3	2	4	4	4	4	1	5	2	1	5	5	4	4	4	3	2	2	1	3	3	5
7	CAS	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	LOCADORES	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	4	3
9	CAS	5	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
10	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	2	5	5
11	CAS	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4
12	CAS	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5
13	DL 276	3	4	4	5	3	3	3	4	1	5	2	4	5	5	3	4	4	4	2	4	5	5
14	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
15	CAS	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
16	CAS	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
17	CAS	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	2	4	4
18	LOCADORES	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
19	CAS	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
20	DL 276	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4
21	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5
22	LOCADORES	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5
23	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5	3	4	3
24	CAS	4	4	3	4	4	5	4	5	1	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	3	5	4
25	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
26	CAS	4	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	4	5	5
27	LOCADORES	4	2	4	5	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	2	5	2
28	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4

29	LOCADORES	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	1	5	1	5	5
30	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
31	LOCADORES	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	4
32	CAS	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
33	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5
34	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4
35	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
37	LOCADORES	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
38	LOCADORES	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
39	CAS	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5
40	LOCADORES	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	5	5
41	CAS	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5
42	CAS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
43	DL 728	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
44	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	LOCADORES	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	4	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5
46	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5
47	LOCADORES	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
48	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5
49	LOCADORES	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	5
50	LOCADORES	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
51	CAS	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5
52	DL 728	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4
53	DL 728	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5
54	CAS	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
55	CAS	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5
56	DL 276	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	2	5	4



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALQUI CORDOVA CARMEN ROSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UN MINISTERIO, LIMA, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CARMEN ROSA VALQUI CORDOVA DNI: 47091171 ORCID 0000-0002-9970-0992	Firmado digitalmente por: CVALQUIC el 04-01-2022 14:08:19

Código documento Trilce: TRI - 0251574