

# UNIVERSIDAD DE HUANUCO

## ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



## TESIS

---

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EJECUCIÓN DEL  
PRESUPUESTO PÚBLICO EN LA REGIÓN POLICIAL HUÁNUCO EN  
EL PERIODO 2018”**

---

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Maslucan Lopez, Idelso

ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo

HUÁNUCO – PERÚ

2020

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2018-2019)

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Ciencias políticas

**Disciplina:** Administración pública

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40347996

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228
3	Villena Andrade, Tomas Dali	Magister en gestión y negocios gestión y proyectos	04085862	0000-0002-1290-1434

# D

# H



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**Escuela de Post Grado**

Facultad de Ciencias Empresariales

---

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE  
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:30 am, a los 27 días del mes de noviembre del año dos mil veinte, mediante la plataforma google meet, se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Mtro. Giovanni LINARES BERAÚN (Presidente), Mg. Simeón SOTO ESPEJO (Secretario) y el Mg. Tomas Dalí VILLENA ANDRADE (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 824-2018-D-EPG-UDH, de fecha 12 de diciembre del año dos mil dieciocho y el aspirante al Grado Académico de Maestro, MASLUCAN LOPEZ, Idelso.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN LA REGIÓN POLICIAL HUÁNUCO EN EL PERIODO 2018", para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de 15 (QUINCE) con la calificación de BUENO; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública al graduando MASLUCAN LOPEZ, Idelso.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 11:45 horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

**PRESIDENTE**

Mtro. Giovanni LINARES BERAÚN

**SECRETARIO**

Mg. Simeón SOTO ESPEJO

**VOCAL**

Mg. Tomas Dalí VILLENA ANDRADE

## **DEDICATORIA**

A mis menores hijos Mario, Ariana y José Alonso, que son el motor de propulsión que me inspira a perseguir y lograr mis anhelados sueños entre las dificultades de mi vida.

El tesista

## **AGRADECIMIENTO**

A la majestuosa Universidad de Huánuco que brinda servicios de formación competitiva, con calidad, dirigido a la población peruana, en donde se forman estudiantes absolutamente capaces, basados en las potencialidades de cada uno de los estudiantes.

A la plana de docentes de la prestigiosa Escuela de Post Grado de la Universidad De Huánuco Sede Huánuco, quienes vuelcan sus conocimientos hacia los estudiantes durante el avance de las clases, aplicado a las metodologías de enseñanza, relacionado a la facultad de Ciencias Administrativas.

Al docente quien hizo también las veces de asesor de esta tesis Dr. MARTEL CARRANZA, Christian Paolo, por su orientación profesional en el avance de esta actividad investigativa.

A los servidores públicos de la Región Policial de Huánuco, quienes me apoyaron y brindaron el apoyo para desarrollar la aplicación de los instrumentos que forman parte de este estudio.

De modo general, a todas las instituciones, organismos, archivos, bibliotecas, páginas web y autores que de una u otra manera contribuyeron facilitándome acceso a información suficiente y necesaria por alcanzar los objetivos soñados.

En especial a mi familia (esposa, padres y hermanos), de quienes siempre recibí toda ayuda.

En definitiva, a todo aquel ser humano (colegas y amigos todos), que me brindaron su máximo apoyo en pro del logro de mis objetivos planteados.

A ellos, ¡toda gratitud!

El tesista

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS .....	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	X
RESUMEN.....	X
SUMMARY.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	XV
CAPITULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	17
1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA .....	17
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	29
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	29
1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	29
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	29
1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	30
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION .....	30
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	30
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICO.....	30
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	31
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
CAPÍTULO II.....	33
MARCO TEÓRICO .....	33
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
2.1.1. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL.....	33
2.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL .....	37
2.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL .....	41
2.2. BASES TEORICAS.....	47
2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL .....	48

2.2.2. EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO .....	51
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	55
2.4. SISTEMA DE HIPOTESIS .....	57
2.4.1. HIPOTESIS GENERAL .....	57
2.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS.....	57
2.5. VARIABLES.....	57
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	58
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE .....	58
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	59
CAPITULO III.....	60
MARCO METODOLÓGICO.....	60
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	60
3.1.1. ENFOQUE.....	60
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	60
3.1.2. DISEÑO.....	61
3.2 . POBLACIÓN Y MUESTRA .....	62
3.2.1. POBLACIÓN .....	62
3.2.2. MUESTRA.....	62
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	63
3.3.1. TECNICAS PARA LA RECOLECCION DE DATOS.....	63
3.3.2. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS .....	64
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS .....	64
CAPÍTULO IV.....	64
RESULTADOS.....	64
4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS. ....	65
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	69
4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.	
.....	90
4.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	92
CAPÍTULO V.....	95
DISCUSION DE RESULTADOS.....	95
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	95
CONCLUSIONES .....	99
RECOMENDACIONES.....	102

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	105
ANEXOS.....	109



## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. ¿Es confortable la infraestructura de su centro de trabajo? ..	71
Cuadro N° 2. ¿Su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad? .....	72
Cuadro N° 3. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido? .....	73
Cuadro N° 4. ¿Los servicios que presta la entidad son de calidad? .....	74
Cuadro N° 5. ¿Es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución? .....	75
Cuadro N° 6. ¿Es oportuno la prestación de servicios al ciudadano?.....	76
Cuadro N° 7. ¿Los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos?.....	77
Cuadro N° 8. ¿Los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad? .....	78
Cuadro N° 9. ¿Se cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos? .....	79
Cuadro N° 10. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido? .....	80
Cuadro N° 11. ¿Se realizan acciones de control Interno? .....	81
Cuadro N° 12. ¿Realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado? .....	82
Cuadro N° 13. ¿Los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales? .....	83
Cuadro N° 14. ¿Los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico?.....	84

Cuadro N° 15. ¿La estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos? .....	85
Cuadro N° 16. ¿Los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado? .....	86
Cuadro N° 17. ¿Se cumplen las metas programadas? .....	87
Cuadro N° 18. ¿Las normas internas están acorde con las leyes de los sistemas de la administración pública?.....	87
Cuadro N° 19. ¿Se realizan liquidaciones financieras? .....	89
Cuadro N° 20. ¿Realizan publicaciones institucionales? .....	89
Cuadro N° 21. Correlación de Pearson.....	91
Cuadro N° 22. Correlación de Pearson.....	92
Cuadro N° 23. Correlación de Pearson.....	92
Cuadro N° 24. Correlación de Pearson.....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Avance de Ejecución Presupuestal del 2015-2018 .....	28
Tabla N° 2. Departamento (Meta) 10: HUANUCO (BIENES Y SERVICIOS DEL 2015-2018).....	28
Tabla N° 3. Variables, Dimensiones e Indicadores. ....	59
Tabla N° 4. Población y Cantidad .....	62
Tabla N° 5. Servidores Públicos que dependen de la Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco – Sede: Huánuco .....	63
Tabla N° 6. Encuesta .....	66
Tabla N° 7. Resultado de Evaluación de Encuesta.....	67
Tabla N° 8. Validación de Expertos.....	69

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. ¿Es confortable la infraestructura de su centro de trabajo? ..	71
Gráfico N° 2. ¿Su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad? .....	72
Gráfico N° 3. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido? .....	73
Gráfico N° 4. ¿Los servicios que presta la entidad son de calidad? .....	74
Gráfico N° 5. ¿Es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución? .....	75
Gráfico N° 6. ¿Es oportuno la prestación de servicios al ciudadano?.....	76
Gráfico N° 7. ¿Los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos?.....	77
Gráfico N° 8. ¿Los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad? .....	78
Gráfico N° 9. ¿Se cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos? .....	79
Gráfico N° 10. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido? .....	80
Gráfico N° 11. ¿Se realizan acciones de control Interno? .....	81
Gráfico N° 12. ¿Realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado? .....	82
Gráfico N° 13. ¿Los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales? .....	83
Gráfico N° 14. ¿Los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico?.....	84

Gráfico N° 15. ¿La estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos? .....	85
Gráfico N° 16. ¿Los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado? .....	86
Gráfico N° 17. ¿Se cumplen las metas programadas? .....	87
Gráfico N° 18. ¿Las normas internas están acorde con las leyes de los sistemas de la administración pública?.....	88
Gráfico N° 19. ¿Se realizan liquidaciones financieras? .....	89
Gráfico N° 20. ¿Realizan publicaciones institucionales? .....	90

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación comprende, analizar cómo se relaciona de la **Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial de Huánuco 2018**, con la finalidad de identificar el grado de importancia de la cultura organizacional y la ejecución del presupuesto público. Se procesó eficientemente con los instrumentos válidos, el factor tiempo y los costos que lo vinculan, se inició la investigación mediante los antecedentes que dan ahincó a la cultura organizacional y ejecución del presupuesto público.

En la presente investigación se recopilaron diferentes conceptos teóricos que lo alimentan, ya que en base a ello se efectuaron estudios y diagnósticos con los datos de la muestra, que sirvieron para identificar y esclarecer el objetivo del estudio. Se puede mencionar que la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco no tiene una buena conducta de cultura organizacional; carecen de asistencia de personal especializado en las diferentes áreas. Por lo que esta investigación podría ser una buena propuesta que permitiría alinear, y organizar la cultura organizacional, así como la identificación de las principales insuficiencias que reducen la eficacia y mejorar la ejecución del presupuesto público para cumplir las metas institucionales.

El objetivo de la presente investigación es identificar cómo se relaciona la Cultura Organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco - 2018. Concerniente al marco metodológico, es una investigación aplicada de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional no experimental, del tipo de muestreo no probabilístico, aplicando la encuesta como el instrumento, a 24 servidores públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco. La Hipótesis General propuesta fue procesada, comprobada y aceptada estadísticamente cuyo resultado es de 65.10%, identificando una relación positiva.

**Palabras claves:** Cultura Organizacional, ejecución presupuestal, clima laboral, Prestación de Servicios, Planificación.

## SUMMARY

The research work includes analyzing the relationship between the Organizational Culture and the Execution of the Public Budget in the Police Region of Huánuco 2018, in order to identify the degree of importance of the organizational culture and the execution of the public budget. It is processed efficiently with the valid instruments, such as the time and the costs that link it, the investigation was started by means of the antecedents that give ahincó to the organizational culture and execution of the public budget.

In the present investigation, different theoretical concepts were collected that feed it, since based on this, studies and diagnoses were made with the data of the sample, which served to identify and clarify the objective of the study. It is possible to be mentioned that the Office of Administration of the Police Region of Huánuco does not have a good behavior of organizational culture; they lack assistance from specialized personnel in different areas. So this research could be a good proposal that would allow to align, and organize the organizational culture, as well as the identification of the main shortcomings that reduce effectiveness and improve the execution of the public budget to meet institutional goals.

The objective of the present investigation is to identify how the Organizational Culture relates to the Execution of the Public Budget of the Huánuco Police Region - 2018. Concerning the methodological framework, it is an applied investigation of a quantitative approach of a non-experimental correlational descriptive level, of the type non-probabilistic sampling, applying the survey as the instrument, to 24 public servants of the Administration Office of the Huánuco Police Region. The proposed General Hypothesis was processed, verified and statistically accepted, with a result of 65.10%, identifying a positive relationship.

**Keywords:** Organizational Culture, budget execution, work climate, Provision of Services, Planning.



## INTRODUCCIÓN

El presente estudio denominado: “Cultura Organizacional y La Calidad de la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el Periodo 2018, la cual fue desarrollada con el fin de “identificar la relación de la Cultura Organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público” para luego buscar alternativas que aborden en la solución de los problemas y promuevan el desarrollo de la entidad, en el cual se identifica la problemática actual que es la insatisfacción de la población de la muestra con respecto a la ejecución del presupuesto público que se realizan en las metas presupuestales de la oficina de administración y sus áreas dependientes de la misma, que no cuentan con especialistas y no están cumpliendo con los parámetros del sistema de funcionamiento del sector público. La Región Policial de Huánuco en el periodo – 2018, es un Organismo Público Desconcentrado con sede en la ciudad de Huánuco.

La metodología de la presente investigación es de carácter cuantitativo, por el mismo hecho que se obtuvo resultados estadísticos de manera numérica; así mismo, el tipo de investigación fue descriptivo de nivel correlacional, diseño no experimental; esto fue debido a que no se manipularon las variables. Por otra parte, la población estuvo conformada por 24 servidores públicos de la Región Policial Huánuco que laboran en diferentes áreas que dependen de la Oficina de Administración, de los cuales se tomó como muestra al total de los servidores.

Se presenta un estudio de las acciones y conductas de los servidores públicos de las áreas de la oficina de administración de la Región Policial de Huánuco como son logística, planeamiento, secretaria y bienestar, que forman parte de la cultura organizacional y se identifica la relación que existe con la ejecución del presupuesto público, concluyendo que existe una deficiencia en el equipamiento de recursos humanos al no haber formado equipos técnicos con basto conocimiento experiencia y domino en el manejo de los sistemas gestión de la administración pública, la oficina de administración debe dirigir, controlar y supervisar la ejecución del

presupuesto que le fue asignado, ya que es el responsable de realizar el reconocimiento de los gastos públicos, mediante las conformidades del servicio o del bien atendido. Es función del administrador disponer las acciones de control de la ejecución del presupuesto por Programas Presupuestales, Actividades, Genéricas y Específicas de Gasto, en concordancia con los dispositivos legales vigentes.

Por tal motivo, fue importante investigar si la cultura organizacional se relaciona positivamente con la ejecución del presupuesto público.

Para realizar el desarrollo de la investigación, se ha establecido el esquema siguiente:

En el primer capítulo, se establece el problema general y específicos del estudio, también se argumenta la justificación, los objetivos, la importancia y las limitaciones que se tuvo en el proceso de la elaboración del estudio.

En el Capítulo II, el marco teórico que son los antecedentes de la investigación que están clasificados a nivel internacional, nacional y local.

En el Capítulo III, se identifica la metodología y las técnicas aplicadas; la hipótesis general y las hipótesis específicas; técnicas e instrumentos aplicados y utilizados en la muestra de la investigación.

En el Capítulo IV, se presenta los resultados del estudio, cada uno debidamente redactado conforme a las exigencias normativas.

El quinto capítulo desarrolla la discusión del resultado, con su debida aplicación estadística, seguidamente se determinan las conclusiones y recomendaciones del estudio; finalmente, se adjuntan las referencias y los anexos del estudio.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

En la Administración Pública se adoptaron procedimientos presupuestarios en donde se llevaron a cabo una serie de propuestas de normas y aplicación de instrumentos de medida y control por diversos países en el mundo y en ocasiones por instituciones como las fuerzas armadas de algunos países, en otras estableciendo alianzas entre varios países o naciones a fin de establecer políticas y técnicas que entre muchas tuvieron éxito y otras fueron fracasos, con el transcurrir del tiempo el avance de la ciencia y la tecnología ha ido evolucionando y mejorando, de esta manera logrando alcanzar madurez en los ámbitos nacionales internacionales cumpliendo metas y objetivos mediante normas y principios que rigen y permiten establecer procedimientos y técnicas en la ejecución del presupuesto público; cabe precisar que, en la actualidad varios países en el mundo ya están aplicando la metodología de presupuesto por resultados, sin embargo en los últimos años se vienen implementado diversos sistemas de gestión administrativa en las instituciones públicas y nuevos procedimientos regulados por norma, esto resulta complejo porque no todos los profesionales conocen y dominan los sistemas de la administración pública por diversos factores que podrían ser políticos, económicos, culturales, militares o policiales.

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), tiene la primordial labor de equilibrar las políticas económicas y financieras adoptadas por el estado, esto mediante la transparencia y el cumplimiento fiscal, para la correcta administración de la economía del país. (2018).

En el portal de su plataforma web del MEF. (2018), menciona que la implementación de la reforma del Sistema Nacional de Presupuesto en el Perú tiene sus inicios en el año 2007: Se impulsa el Presupuesto por

Resultados con la meta de brindar los servicios básicos requeridos por las personas para su normal y óptimo desarrollo personal, familiar y social. También sostiene que el Presupuesto por Resultado es una herramienta económica – financiera moderna, que permite el mejor conteo o administración de los ingresos y de la inversión nacional. Por esta naturaleza, el Presupuesto por Resultado necesita que se tenga objetivos claros y alcanzables para cada entidad, así como el compromiso de cada funcionario y servidor público del sector, así como la responsabilidad plena de los funcionarios encargados de la rendición de cuentas y encargados de las gestiones administrativas de las entidades; y que además esta estrategia se implementa progresivamente a través de:

- a. Los Programas Presupuestales,
- b. Las acciones de Seguimiento del desempeño sobre la base de indicadores,
- c. Las Evaluaciones Independientes, y
- d. Los Incentivos a la gestión, entre otros instrumentos que determine el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) en colaboración con las demás entidades del Estado.

Según el MEF (2018) afirma que:

“En el Perú, el Presupuesto por Resultados (PpR) se regula mediante la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en el Capítulo IV Presupuesto por Resultados (PpR) del Título III, Normas Complementarias para la Gestión Presupuestaria en donde establece que esta figura es una nueva forma de administrar, organizar y destinar los fondos del Presupuesto Público” (p.23).

La inclusión de este sistema de gestión presupuestaria amerita la superación del anterior y tradicional sistema basado en instituciones; siendo el lineamiento para el ciudadano y los resultados que requieren. En consecuencia, la naturaleza la de la estrategia PpR que se ejecuta, a

diferencia del modelo tradicional de presupuesto, requiere fortalecer en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

- Destacar la naturaleza de impacto de los presupuestos tradicionales para alcanzar niveles y estándares que permitan cubrir productos que benefician a la población.
- Entidades evidentemente comprometidas con alcanzar sus resultados propuestos.
- Responsabilidad en el logro de resultados y productos que posibiliten la rendición de cuentas.
- Producción de la información de desempeño sobre resultados, productos y el costo de producirlos.
- Hacer uso de la información generada en el proceso de toma de decisiones de asignación presupuestaria, y hacerlo con transparencia hacia las entidades y los ciudadanos.

El Ministerio del Interior (MININTER) como otros ministerios que presupuestalmente dependen del MEF, tiene por objetivo brindar protección y garantizar el normal desarrollo de los derechos fundamentales de las personas, así como preservar el orden democrático, el orden público y la seguridad del país, para lograr la paz social (MININTER, 2018, p.23).

### **La Policía Nacional del Perú:**

La Constitución Política del Perú (1993) afirma en su artículo 166 lo siguiente:

“Que la Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno, Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia, vigila y controla las fronteras del Perú” (p.56).

Decreto Legislativo N° 1267 (2016) afirma:

“Que la función de la PNP es garantizar el orden y la seguridad interna del país, para que todos los ciudadanos realicen su vida personal, familiar y social de la manera más segura posible, y no se vea afectado su proyecto de vida; así también, tiene como tarea la prevención, el combate, la investigación y la denuncia de los delitos y faltas previstos en el Código Penal y otras leyes especiales” (p.14).

Asimismo, la PNP debe garantizar en seguridad a todas las personas, independientemente de su condición social o económica, así, debe brindar seguridad a los niños, a los adolescentes, a los ancianos y demás personas cuya condición es mucho más vulnerable ante los fenómenos sociales, así también debe prevenir las infracciones penales y garantizar las medidas socio educativas (Decreto Legislativo N° 1267, 2016, 15).

Además, es fundamental que investiguen la desaparición de personas; de igual forma, deben garantizar la seguridad en el tránsito vehicular, mediante la prevención de accidentes de tránsito mediante el respeto de las normas de tránsito, así como la identificación pronta de sujetos conductores en situaciones inapropiadas, así como llevar un registro del parque automotor para el control vehicular; velar por el normal desarrollo del tránsito aéreo y marítimo; cuidar y proteger las fronteras; y también garantizar el cumplimiento de las normas migratorias extranjeras; y una de sus tareas principales, brindar seguridad y garantizar el ejercicio laboral del jefe de estado, de los miembros del congreso de la república y de los demás altos funcionarios del Estado (Decreto Legislativo N° 1267, 2016, 16).

Y por último, la Policía Nacional del Perú, siempre debe obedecer y cumplir cabalmente los mandatos de los órganos jurisdiccionales y de los encargados de la persecución de la acción penal, así como de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, de igual forma, es necesario que esta institución cumpla con el traslado y cuidado de los centros penitenciarios y el cuidado de los internos, sean estos procesados o condenados; y debe

participar en la protección del medio ambiente, proteger el patrimonio cultural de la nación; cuidar los bienes y servicios prestados por el estado, en coordinación con las entidades estatales correspondientes; también es deber participar en la defensa nacional y en la protección de la constitución política del Perú, el orden económico y el orden jurídico(Decreto Legislativo N° 1267, 2016, 17).

En el Decreto Legislativo N° 1267 (2016) afirma que las atribuciones de la Policía Nacional del Perú son:

“Intervenir en toda circunstancia, cuando el ejercicio de la función policial así lo requiera, por considerarse permanentemente en servicio; requerir la presentación de documentos de identidad personal cuando el caso lo amerite; registrar y centralizar los antecedentes policiales de las personas, así como las requisitorias judiciales; expedir certificados de antecedentes policiales, domiciliarios, de supervivencia y otros derivados del cumplimiento de sus funciones; realizar peritajes criminalísticas, técnico-vehiculares y otros relacionados con sus funciones; obtener, custodiar, asegurar y procesar indicios, evidencias y elementos probatorios relacionados con la investigación policial, poniéndolos oportunamente a disposición de la autoridad competente; coordinar y cooperar con los organismos internacionales e instituciones de policía en la prevención y represión de la delincuencia, de conformidad con los convenios suscritos; ejercer las demás atribuciones que le señalen la Constitución y las leyes” (p.18).

En el régimen económico la Policía Nacional del Perú forma parte de la estructura orgánica del Ministerio del Interior que en la cadena presupuestal viene a ser el Pliego 007: MINTER, Decreto Legislativo N° 1267 (2016).

La ejecución o fase de distribución del presupuesto público es una de mayor relevancia, pues de ello depende el financiamiento de los objetivos y metas del estado en lo que respecta a la eficaz prestación de los servicios públicos básicos, así como la inversión en obras públicas en beneficio de la

población (Rodríguez, 2017, p.32).

La Región Policial Huánuco geográficamente su jurisdicción está dentro del Departamento de Huánuco se encuentra en el centro del país, limitando al norte con La Libertad y San Martín, al norte y este con Ucayali, al sur con Pasco, al suroeste con Lima y al oeste con Áncash. La Región Policial Huánuco se fundó el 24 de enero de 1869. Wikipedia la enciclopedia (2018) en el Departamento de Huánuco, afirmando lo siguiente:

“Que en la mayor parte de su territorio, comprende una porción de la vertiente oriental cordillera de los Andes surcada por los ríos Marañón y Huallaga y una parte del llano amazónico al este en la provincia de Puerto Inca. El tercio suroccidental corresponde a la región de la sierra, mientras el resto del departamento está cubierto por la selva amazónica. Recibe su nombre en referencia a su capital y sede regional, la ciudad de Huánuco la misma que fue fundada el 15 de agosto de 1539 y consta de 11 provincias tales como Huánuco, Ambo, Dos de Mayo, Huamalíes, Marañón, Leoncio Prado, Pachitea, Puerto Inca, Huacaybamba, Lauricocha, Yarowilca” (p.12).

En el Distrito, Provincia y Departamento de Huánuco se encuentra la sede de la Región Policial Huánuco que es un Organismo Público Desconcentrado (OPD), no es una Unidad Ejecutora. Decreto Legislativo N° 1267 (2016) afirma:

“Las Regiones Policiales son responsables de ejecutar y materializar de manera oportuna las estrategias policiales diseñadas en materia de prevención, orden y seguridad e investigación, en el ámbito de su competencia y en atención de la demanda ciudadana. Su estructura funcional se establecerá en el Reglamento del presente Decreto Legislativo y se sujetarán a los lineamientos establecidos en las normas que regulan la organización y funciones de las Entidades del Estado” (p.19).

En todas las unidades que se encuentran en su jurisdicción se presta



interés al desempeño técnico de las funciones operativas, descuidando el desempeño técnico de las funciones administrativas, de tal manera que los servidores públicos que vienen desempeñando funciones administrativas son efectivos policiales de armas (formados en las escuelas técnicas o escuela de oficiales de la PNP) que entre ellos pocos tienen estudios o capacitaciones afines a la administración pública y la gran mayoría asume las funciones administrativas encomendadas con ciertas nociones de lo que es la administración pública; lo adecuado y beneficioso para la institución policial sería que las funciones administrativas personal de Suboficiales y Oficiales PNP con amplio conocimiento y dominio de Administración Pública; motivo por el cual, como resultado se obtiene baja ejecución del presupuesto; es necesario precisar que en el Decreto Legislativo N° 1267 (2016). En su artículo 28 especifica las especialidades funcionales del personal policial de armas como son:

- 1) Prevención, Orden y Seguridad.
- 2) Investigación Criminal.
- 3) Inteligencia.
- 4) Control Administrativo Disciplinario.

La Formación Profesional Policial, es una de las etapas más importantes del sistema educativo superior del país, pues en ella se realiza la preparación, formación, actualización de todos los aspirantes a la policía nacional del Perú. Este servicio se ofrece mediante las Escuelas de la Policía Nacional del Perú (Decreto Legislativo N° 1267, 2016).

En la gestión pública el área usuaria es el encargado de solicitar o realizar el requerimiento de los bienes, servicios u las obras necesarias para contratar, por ello es que a ellos le corresponde la redacción de las especificaciones técnicas, los términos de referencia, a la par que es responsabilidad justificar el fin público del proceso de contratación. Los bienes, servicios u obras requeridos, necesariamente deben cumplir los objetivos de la entidad. Las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico son etapas que se encuentran obligadas a incentivar la participación igualitaria de los participantes a fin de evitar problemas en las gestiones administrativas que perjudiquen la competencia en el mismo. Solo

en caso de que un supuesto se encuentre dentro de las excepciones de la ley, en lo que respecta al requerimiento, se elimina la obligación de referirse a la fabricación o a la procedencia, o a un procedimiento concreto, que se refieran en especial a un productor o proveedor que lo relacione con los bienes o servicios requeridos LEY N° 30225 (2014).

En ese sentido, siendo las Regiones Policiales, órganos que ejercitan atribuciones, tareas y roles en una jurisdicción específica que están a cargo de Oficiales Generales o Coroneles de la Policía Nacional del Perú en Situación de Actividad. Decreto Legislativo N° 1267 (2016) afirma que se puede apreciar que su desempeño en el cargo es alineado a los planes de operaciones policiales.

La Región Policial Huánuco para brindar un buen servicio a la ciudadanía no sólo debe contar con buenos efectivos policiales que desempeñen funciones alineadas a los operativos policiales; si no también con personal altamente especializados para ejercer funciones administrativas y con dominio en Gestión Pública, Administración, Presupuesto, Tesorería, Informática, Estadística, Especialista en Logística, Asistente Administrativo en Logística, Especialista en Tesorería, Especialista en Planeamiento, Especialista en Administración de Almacenes, Especialista en Bienes Patrimoniales, Especialista en Infraestructura, Especialista en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), etc., Profesionales que además deben estar dotados de ambientes u oficinas, de equipos de cómputo, de mobiliarios y de los sistemas de gestión pública para desarrollar sus funciones dentro de los ámbitos funcionales que les sean asignados, identificando los problemas organizacionales y buscando alternativas de solución a corto, mediano y largo plazo, con la finalidad de lograr un buen servicio de seguridad a la ciudadanía a través de una adecuada implementación para repotenciar la Región Policial Huánuco junto a sus comisarías y unidades especializadas policiales que carecen de equipos logísticos apropiados para realizar cada una de sus funciones encomendadas, lo cual limita cumplir con su misión que está comprometida al orden interno, Orden Público y Seguridad Ciudadana según Decreto Legislativo N° 1267 (2016).

En los meses de noviembre y diciembre del 2015 tras la pacificación de la zona del Frente Policial Huallaga (FPH), las autoridades policiales iniciaron la desactivación del FPH mediante un Plan de Operaciones de Repliegue (2015), en merito a la no prórroga del estado de emergencia, que involucraba a las Provincias de Leoncio Prado (Huánuco), Progreso (San Martin) y Aguaytía (Ucayali), cuya finalidad de su creación había sido exclusivamente para el desarrollo de la lucha contra el terrorismo y la pacificación de esta parte del país.

Por otra parte, el Ministerio del Interior constituyo el Frente Policial de Puerto Inca, dependiente de la V Macro Reglón Policial Huánuco de la Policía Nacional del Perú, a fin de combatir y reducir los crímenes de la zona de las riberas de los ríos Ucayali y Pachitea. Decreto Supremo N° 027-2017-IN (2017) afirma

“Que dicho Frente Policial tendrá jurisdicción en las demarcaciones geográficas de la provincia de Puerto Inca del departamento de Huánuco, de la provincia de Oxapampa del departamento de Pasco, y de la provincia de Atalaya del departamento de Ucayali; Los gastos de implementación para la operatividad del Frente Policial Puerto Inca serán asumidos con cargo al presupuesto asignado a la Policía Nacional del Perú en el Pliego 007: Ministerio del Interior; la creación del referido Frente Policial se produce a solicitud del director general de la Policía Nacional, Richard Zubiato Talledo, con el objetivo de contrarrestar y combatir el incremento de acciones ilícitas en las zonas mencionadas” (p.23).

#### **En la Región Policial Huánuco:**

- Los cambios de estructura organizacional como la desactivación del Frente Policial Huallaga (FPH) en el año 2015, motivó a realizar la integración de la provincia de Leoncio Prado con el Departamento de Huánuco, La Provincia de Padre Abad con el Departamento de Ucayali, la Provincia de Progreso con el Departamento San Martin. De esta manera cada provincia según

su ámbito geográfico paso a depender operativa y administrativamente de los jefes de cada Región Policial como son Huánuco, San Martín y Ucayali.

- En el año 2016 se realizó la creación de las Macro Regiones Policiales a nivel nacional con la finalidad de cumplir con el plan de descentralización presupuestal a nivel nacional, entre ellas se creó la Quinta Macro Región Policial Huánuco integrada por las Regiones Policiales de Huánuco - San Martín - Ucayali; de las cuales la Región Policial Huánuco presupuestalmente dependía de la Unidad Ejecutora N° 10 VIII - Dirección Territorial Policial Huancayo y las Regiones Policiales de San Martín y Ucayali dependían de la Unidad Ejecutora 002-Dirección de Economía y Finanzas - Lima.
- En noviembre del 2017 mediante Decreto Supremo N° 027-2017-IN, se creó el Frente Policial de Puerto Inca integrada por TRES (03) Provincias de diferentes departamentos, como Puerto Inca del Departamento de Huánuco, Atalaya del Departamento de Ucayali y Oxapampa del Departamento de Pasco, según el Artículo 224 del Reglamento del DL N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, aprobado mediante Decreto Supremo N° 026-2017-IN; con la finalidad de luchar en contra del aumento de crímenes de las poblaciones de Ucayali, Pachitea y sus zonas aledañas. Cambio organizacional que por la envergadura de su responsabilidad de conformidad al D. S. N° 026-2017-IN amerita contar con asignación de presupuesto en todos los programas presupuestales para su implementación y equipamiento conforme a lo establecido por norma, sin embargo esta se creó sin proveer presupuesto para su implementación ni su equipamiento, podríamos considerar que la toma de decisiones sin prever los daños que podría ocurrir a los órganos de apoyo es un problema creado para las provincias que lo integran entre ellas la provincia de Puerto Inca y a todo el área administrativa del nuevo frente policial.

- Para el Año Fiscal 2018, mediante Resolución Suprema N° 002-2018-IN de fecha 05 de enero del 2018, se asigna cargos a los Oficiales Generales y de Servicios, entre ellos se asignó en el cargo de la Jefatura de la Quinta Macro Región Policial a un General de Armas de la Policía Nacional, Según el Decreto Legislativo N° 1149 de la Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, en su artículo 28, afirma:

“Que Ningún Oficial de Armas podrá prestar servicios en una misma unidad por un periodo mayor de dos (2) años; excepcionalmente, lo podrá hacer por un periodo adicional de un (1) año, autorizado por resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú. La misma norma también especifica que para el caso de Suboficiales de Armas el periodo de servicio en una misma unidad, será máximo de cinco (5) años, pudiendo disponer un periodo adicional por necesidad del servicio” (p.12).
- Los relevos y entregas de cargo como asunción de cargos obedecen también a la prontitud o lentitud con que el comando dispone los cambios generales de los Oficiales PNP, cambios que dependen de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, de la Dirección General de la PNP, del Ministerio del Interior y otros del presidente de la Republica según los grados correspondientes.
- Presupuestalmente la Región Policial ha tenido diversas variaciones en la asignación de presupuesto como departamento o meta 10: Huánuco desde el año 2015 al 2018 en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA), en el Presupuesto Inicial Modificado (PIM) y en el avance porcentual (%) de la ejecución del presupuesto en diversos periodos, como se puede apreciar en el avance de su ejecución presupuestal ha venido disminuyendo de forma progresiva en cada periodo según información extraída de la plataforma web “Consulta Amigable MEF”, de la siguiente manera:

**Tabla N° 1. Avance de Ejecución Presupuestal del 2015-2018**

DEPARTAMENTO (META)	AÑO	PIA	PIM	AVANCE %	PERIODO
10: HUANUCO	2015	3,225,934.00	3,395,280.00	94.4	Anual
10: HUANUCO	2016	3,844,493.00	6,644,067.00	90.3	Anual
10: HUANUCO	2017	6,817,257.00	6,651,221.00	89.1	Anual
10: HUANUCO	2018	10,850,984.00	9,658,582.00	92.4	Anual

- FUENTE: Consulta amigable mef.
- La información se actualiza diariamente. Última actualización 31/12/2018.
- Los montos por cada proyecto solo se muestran la parte que corresponde al Organismo Público Desconcentrado.

**Tabla N° 2. Departamento (Meta) 10: HUANUCO (BIENES Y SERVICIOS DEL 2015-2018)**

Año	Categoría Presupuestal	PIA	PIM	Devengado	Avance %
2015	0030: REDUCCION DE DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA	3,214,084.00	3,356,872.00	3,193,595.00	95.1
	0128: REDUCCION DE LA MINERIA ILEGAL	-	26,558.00	-	0.0
	9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	11,850.00	11,850.00	10,930.00	92.2
	<b>TOTAL GENERAL PIA-PIM-DEVENGADO Y AVANCE %</b>	<b>3,225,934.00</b>	<b>3,395,280.00</b>	<b>3,204,525.00</b>	<b>94.4</b>
2016	0030: REDUCCION DE DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA	3,725,621	6,258,464	5,643,809	90.2
	0068: REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES	114,328	114,328	84,342	73.8
	9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	4,544	271,275	268,573	99.0
	<b>TOTAL GENERAL PIA-PIM-DEVENGADO Y AVANCE %</b>	<b>3,844,493</b>	<b>6,644,067</b>	<b>5,996,723</b>	<b>90.3</b>
2017	0030: REDUCCION DE DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA	6,403,072	6,211,283	5,514,045	88.8
	0086: MEJORA DE LOS SERVICIOS DEL SISTEMA DE JUSTICIA PENAL	0	32,753	30,996	94.6
	0139: DISMINUCION DE LA INCIDENCIA DE LOS CONFLICTOS, PROTESTAS Y MOVILIZACIONES SOCIALES VIOLENTAS QUE ALTERAN EL ORDEN PUBLICO	410,235	403,235	378,280	93.8
	9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	3,950	3,950	1,800	45.6
<b>TOTAL GENERAL PIA-PIM-DEVENGADO Y AVANCE %</b>	<b>6,817,257</b>	<b>6,651,221</b>	<b>5,925,120</b>	<b>89.1</b>	
2018	0030: REDUCCION DE DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA	6,201,846.00	4,777,174.00	4,573,597.52	95.74%
	0068: REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES	88,500.00	97,624.00	97,568.05	99.94%
	0086: MEJORA DE LOS SERVICIOS DEL SISTEMA DE JUSTICIA PENAL	895,360.00	797,664.00	655,686.10	82.20%

0139: DISMINUCION DE LA INCIDENCIA DE LOS CONFLICTOS, PROTESTAS Y MOVILIZACIONES SOCIALES VIOLENTAS QUE ALTERAN EL ORDEN PUBLICO	809,500.00	920,383.00	877,217.66	95.31%
9001: ACCIONES CENTRALES	2,378,095.00	2,330,925.00	1,956,354.01	83.93%
9002: ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	477,683.00	734,812.00	662,524.75	90.16%
<b>TOTAL, GENERAL PIA-PIM-DEVENGADO Y AVANCE %</b>	<b>10,850,984.00</b>	<b>9,658,582.00</b>	<b>8,822,948.09</b>	<b>92.40%</b>

- FUENTE: Consulta amigable MEF.

- Información con cierre al 31/12/2018.

- Por lo tanto, en esta investigación se espera obtener una conclusión identificando de qué manera se relaciona la cultura organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

## 1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

### 1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018?

### 1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

- A. ¿Cuál es la relación del Clima Laboral con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018?
- B. ¿Cuál es la relación de la prestación de servicio con la ejecución del Presupuesto Público de Región Policial Huánuco durante el periodo 2018?
- C. ¿Cuál es la relación de la planificación con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018?

## 1.3. OBJETIVO GENERAL

Identificar la relación entre la cultura organizacional con la

Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

#### **1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- A. Identificar cuál es la relación del clima laboral con la ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.
- B. Identificar cuál es la relación de la prestación de servicio con la ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.
- C. Identificar cuál es la relación de la planificación con la ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION**

##### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Esta investigación se realizó con el propósito de contribuir al conocimiento histórico sobre la relación de la cultura organizacional con la ejecución del presupuesto público, como herramienta de evaluación del logro de capacidades de investigación científica en la Región Policial Huánuco, con los resultados del presente estudio se logró sistematizarse como propuesta y ser incluido como conocimiento para todas las instituciones públicas y principalmente en el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Ministerio del Interior, Ministerio de Defensa, las Fuerzas Armadas, como en la Región Policial Huánuco y sus similares en la Policía Nacional del Perú porque que se ha sustentado que la mejora de la cultura organizacional se relaciona positivamente con la ejecución del presupuesto público.

##### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICO**

Este trabajo tiene injerencia en todas las áreas administrativas de la Región Policial Huánuco, así como también en las Comisarias y Unidades



Especializadas que se encuentran dentro de la jurisdicción de la Región Policial de Huánuco, que viene a ser un Organismo Público desconcentrado, mejorando el conocimiento de los servidores públicos que desempeñan labores administrativas ya que existe la necesidad de perfeccionar el nivel de cultura organizacional y la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La identificación de la relación de la cultura organizacional con la ejecución del presupuesto público y aplicación de las normas y procedimientos en cada una de las áreas de la oficina de administración de la Región Policial Huánuco se indagó mediante métodos científicos, contextos que pueden ser investigadas por la ciencia, habiendo sido justificado su validez y confiabilidad, lograron ser utilizados también como referencia en otros trabajos de investigación.

### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo de la presente investigación se limita por las siguientes razones:

- A. **Limitación del Tiempo:** Falta de tiempo para realizar la investigación es muy limitado ya que el tesista labora a tiempo completo.
- B. **Limitaciones teóricas:** Escasa investigación en el tema de Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial de Huánuco.
- C. **Limitaciones Económicas:** Limita hacer muchas actividades por la carga familiar ya que para desarrollar esta investigación se tendrá que gastar en movilidad, impresiones, internet, Equipos informativos, programas y otros, sin embargo, esta investigación será autofinanciado por el investigador, con la única finalidad de que el sustento científico tenga mayor severidad.

## **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El trabajo de estudio fue viable ya que tuvo disponibilidad de los recursos y materiales, recursos económicos y financieros, recursos humanos, dedicación, tiempo e información.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se ha podido identificar que existen diversas tesis que en parte refieren a “Cultura Organizacional”, “Ejecución de Presupuesto Público” así como otros referidos al “Presupuesto” y “Presupuesto por Resultados (PpR)”, siendo estos temas de vital importancia ya que tales informaciones aportan en gran parte al presente trabajo de investigación.

##### 2.1.1. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL

<b>Título:</b>	“Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención Para la Implementación de Procesos de Cambio en las Organizaciones. Caso Empresa Sector Financiero”.
<b>Autores:</b>	Angie Paola Montaña Rey.
<b>Universidad:</b>	Universidad del Rosario.
<b>Lugar:</b>	Bogotá – Colombia.
<b>Año:</b>	2015.

En la presente investigación Montaña (2015) afirma, que la cultura organizacional de una empresa del sector Financiero en Colombia ejecuta acciones para el cambio de la organización de acuerdo con la estrategia de permanencia que es establecida por la Alta Dirección, resaltando conceptos clave de “Cultura Organizacional” y “Cambio Organizacional”, además de interrogantes para resolver sobre la cultura organizacional como por ejemplo; ¿Cómo se describe y como se mide?, ¿Cuáles son los elementos que la componen y cómo se describe la Cultura Organizacional?, en la organización ¿Qué tipo de cultura se quiere, se debe tener y se tiene?. Si se podría moldear la cultura organizacional ¿cómo debería hacerse, en tal

sentido que permita apalancar el proceso de cambio de tal manera que se evidencie el avance organizacional para su mantenimiento en el tiempo?, ¿en qué manera las organizaciones en el procesos de cambio están tomando en cuenta los aspectos culturales?, ¿el proceso de cambio podría ser una manifestación en la cultura organizacional?;

Según Montaña (2015) afirma que la cultura organizacional incluye un conjunto conocimientos, creencias, artes, leyes, moralidad, tradiciones y costumbres u otra capacidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad y que entre Cultura y Organización describe una estrecha relación entre ambas en donde la cultura se orienta en los valores, expectativas de los individuos sobre sus creencias que comparten en las organizaciones que se apoyan en la cultura porque son entes sociales que conservan principios en común; en ese sentido se podría decir que, la cultura organizacional en una entidad pública influye en realizar las operaciones administrativas y presupuestales mejorando la capacidad de ejecución presupuestal de acuerdo a las normas.

Montaña (2015) concluye que la citada investigación define a la cultura por poseer elementos comunes tales como los grupos de conocimiento, principios, definiciones, ideologías, creencias, entre otras, y los supuestos bases que hace que se convierta en un todo complejo compartido por las personas.

**Título:** “Presupuesto de la Unión Europea (UE) frente al presupuesto de los Estados miembros”.

**Autor:** Comisión Europea mediante la Dirección General de Comunicación que brinda Información al Ciudadano.

**Universidad:** Universidad de Gante Bélgica

**Lugar:** Bruselas Bélgica.

**Año:** 2014.

En la presente investigación de la Comisión Europea concluye que, la Unión Europea (UE) nos demuestra, que su presupuesto es distinto a los presupuestos nacionales, el financiamiento Europeo financia lo que es imposible de financiar por intermedio de los presupuestos individuales de cada nación, sin el presupuesto de la UE no habría sido posible realizar muchos proyectos de inversión y desarrollo, resulta sorprendente que con un presupuesto multinacional o compartido, resulta más barato y más eficaz hacer frente a los retos comunes, también establecen techos presupuestales y diversas políticas presupuestales, responsable de la aplicación o de la ejecución del presupuesto y las competencias, se rigen también al principio de transparencia y son sometidas a los órganos de control interno respectivo mediante auditorías internas y los Estados miembros, son también responsables de salvaguardar los intereses financieros de la UE, su presupuesto se financia en función a sus recursos propios de manera uniforme entre todos los estados, la UE contribuye administrativamente en lucha frontal ante el terrorismo, inmigración ilegal y a la delincuencia en coordinación con los Estados miembros, contribuye a la protección de sus consumidores europeos y a garantizar la tranquilidad, la seguridad y el desarrollo en los países de su entorno y fuera de su entorno con alcance a todo el mundo, mediante acciones de sostenimiento de la paz y lucha contra la pobreza en los países más necesitados del mundo.

**Título:** Profesionalización y capacitación de elementos de la policía federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009 al 2012) en el contexto de la reforma policial en México. Estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia.”.

**Autor:** Magdalena Alcocer Vega.

**Universidad:** Universidad Complutense de Madrid, Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset

**Lugar:** Madrid, España.

**Año:** 2016.

En la presente investigación Alcocer (2016) en sus conclusiones específica qué, Policía Federal en la reforma generó cambios en el

lineamiento del marco normativo para dotarla de facultades en investigaciones delictivas, políticas y procedimientos en las que se describen las nuevas atribuciones de investigación que caracterizaron actores a las policías centrales en la etapa transitoria del sistema acusatorio penal, ya que con anterioridad sólo respondían a situaciones de persecución del delito (p.12)

A partir de 2009, se añadieron a las funciones policiales recibir denuncias, practicar detención en flagrancia, preservar el lugar de los hechos, y recopilar información que amerite la prevención e investigación por delitos, dependiendo del Ministerio Público. Esta reforma ocasionó transformación histórica que fue ejecutada en forma paralela en diferentes áreas; en tiempo corto a medida de comparación con otras reformas comprendidas en otras gestiones, así mismo los cambios que se especificaron en aumento de ciertas capacidades técnicas y operativas (p.14).

El reto mayor de la reforma, se centran en la implementación y consolidación de los cambios; a su vez menciona a Samuel Walker quien define:

“La función policial es aquella que se alinea al demanda de los estándares del servicio a la ciudadanía, entre ellos, por la provisión de servicios y por desempeño individual. Los esquemas no garantizan la actuación policial de manera eficiente, pero si garantizan un modelo de conducta servicial. Así mismo, los servidores policiales son profesionales según la internalización de las normas y políticas internas para actuar democráticamente según los estándares que constituyan un marco de lineamiento” (p.16).

Hay que hacer notar, que los estándares son directrices y/o requisitos de desempeño que marca un hito de referencia para la institución policial a utilizar en el desarrollo de la estructura de su organización en la medida de la prestación de servicios en el ámbito de su sistema.

Por otro lado, concluye que los desafíos, se definan claramente en las herramientas de evaluación en el desempeño, por el mismo hecho que

existe una falta de determinación de las funciones del área de inspección de confianza y del régimen profesional en el sistema de la carrera policial (p.56). Así mismo, es alarmante que las encuestas efectuadas hayan arrojado especificando que no hay un reforzamiento entre áreas de tal manera que se pueda identificar oportunidades de capacitación, por otro lado es preocupante sobre el control del desempeño policial. En tal sentido, los policías no están inmiscuidos en el sistema de la carrera policial subyugados a la supervisión, evaluación y rendiciones de cuenta.

### **2.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL**

**Título:** “Influencia de la cultura organizacional de los efectivos de la región policial sur en la calidad de servicios a la comunidad Arequipa – 2015”.

**Autor:** Víctor Williams Bernedo Málaga.

**Universidad:** Universidad Nacional de Juliaca

**Lugar:** Juliaca - Perú.

**Año:** 2017.

De la investigación realizada de la presente tesis Bernedo (2015) afirma sobre la cultura organizacional con respecto a los efectivos de la Región Policial del Sur, indica posee cultura frágil, de tal forma que se caracteriza por tener un nivel alto de pluralidad de tareas de los efectivos policiales; con ciertas diferencias de valores practicadas.

Así mismo, los objetivos no están siendo coordinados entre los miembros; no contribuye a la identidad entre los efectivos con la Entidad Policial; existe comunicación vertical, fundamentalmente descendente; así pues se deduce que los efectivos policiales, en su mayoría, desconocen las estrategias institucionales. En tal sentido se interpreta que la cultura organizacional de la Región Policial Sur es inadecuada; es así que circunstancias de la cultura organizacional y su calidad del servicio que ofrece a la ciudadanía se relacionan favorablemente, a pesar que la naturaleza puntual de las relaciones mencionadas es incoherente con la realidad, ósea es opuesto, comprobándose de esta manera que la hipótesis

general de la organización de los policías de la Región Policial Sur, incide en la calidad del servicio a la sociedad; este servicio es deficiente, pues los métodos empleados son regulares (56%).

Los servicios que brindan los efectivos de la Región Policial Sur, no están en el nivel adecuada de lo que la ciudadanía espera; de igual manera la confianza, amabilidad y respeto tienen un calificativo de malo con un, 57,7%. Asimismo, el servicio policial con respecto a la transparencia, comodidad, pagos y rapidez asimila el 80% esto es calificado como regular y malo; de la misma manera la *satisfacción* de la ciudadanía en relación a la calidad del servicio policial que se presta en la Región Policial Sur, ostenta una desaprobación de 60% de los encuestados dándole una calificativo de mala, en la cual expresan disconformidad sobre el servicio que reciben. Los servicios policiales no son cubiertos a las expectativas del ciudadano.

**Título:** “Propuesta de un modelo de control presupuestal en el gasto corriente; caso unidad ejecutora 003: ejército peruano”.

**Autor:** Carla Mónica Paz Fúnez.

**Universidad:** Escuela Militar de Chorrillos - Coronel Francisco Bolognesi

**Lugar:** Lima - Perú.

**Año:** 2015.

Esta investigación que fue desarrollada y elaborada por el investigador Paz (2015) concluye que, la Unidad Ejecutora 003: Ejército Peruano y de las organizaciones operativas que fueron distribuidos en el ámbito nacional, que al proponer un Sistema Ofimático que es parte del aporte en el presente trabajo, indispensablemente se requiere contar con políticas en las que se alinee el uso de un aplicativo ofimático. Esto implica, que se busque cumplir con expectativas en el fortalecimiento de control presupuestal; toda vez que en el ámbito nacional no cuenta con sistemas ofimáticos que permitan cumplir el control presupuestal en el ejército peruano, la cual impide integrar de manera coordinada la información en un sistema interrelacionado, para abastecer información y apoyar en la toma de decisiones de manera coherente, fiable y oportuna, evitando el incumplimiento de las estrategias establecidas en su totalidad de las



Unidades Operativas así como de la Unidad Ejecutora, por otro lado no existe una articulación adecuada; resalta que a través de documentos de gestión interna se realizan algunas actividades. Hay que hacer notar que al implementar un Sistema Ofimático, se define que es imprescindible la formulación de un documento de gestión que permita servir de guía para los usuarios que tienen la función administrativa en la ejecución de gastos públicos de la Unidad Ejecutora 003: Ejército Peruano en el ámbito nacional.

A base de los resultados obtenidos y concretados de la investigación del autor PAZ (2015) recomienda que, existiendo la necesidad de mejorar la ejecución presupuestal, administrativa y funcional en la Unidad Ejecutora 003: Ejército Peruano en el ámbito nacional, es indispensable realizar la implementación de un Sistema Ofimático, el mismo que permitiría simplificar trámites administrativos en la gestión, motivo por el cual se debe contar con documentos internos que faciliten el uso adecuado del aplicativo ofimático, por lo que se adjunta en el anexo del trabajo de investigación la propuesta de implementación del documento de gestión.

**Título:** “Evaluación de la ejecución presupuestal de la Policía Nacional del Perú y su implicancia en la Política Pública de Seguridad Ciudadana”.

**Autor:** Oscar Alexis Rodríguez Valles.

**Universidad:** Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú

**Lugar:** Lima - Perú.

**Año:** 2017.

De la investigación realizada por Rodríguez (2017), presenta las siguientes conclusiones:

La ejecución del presupuesto de la Policía Nacional del Perú fue poco estudiada, casi imperceptible, y es grave aún la falta de estudio sobre este ámbito debido a que de esta institución depende la seguridad pública, la garantía del normal desarrollo de los derechos fundamentales y

constitucionales de la persona, de darle un tratamiento más óptimo y con más estudios, se podría alcanzar resultados muy buenos, más aún teniendo en cuenta que la policía nacional del Perú es una de las principales instituciones que puede reducir el índice de criminalidad; para ello debe procurarse la identificación de las ventajas y desventajas de la fase de actividad presupuestaria y el planeamiento de la política pública, a fin de identificar soluciones rápidas que fortalezcan la institución.

Rodríguez (2017) afirma que la interrelación del presupuesto asignado con los bienes públicos no tiene un resultado articulado, se advierte también incoherencia entre estos factores, pues, aunque se haya incrementado el presupuesto asignado a esta institución, no significa necesariamente que demuestre efectividad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones. El análisis al programa de presupuesto demuestra resultados desfavorables, con las limitaciones de personal y la capacidad técnica, en relación a la correcta asignación del programa presupuestal para atención de la seguridad ciudadana; pues este se reduce a la ejecución de gasto, y se deja de lado el impacto en la ciudadanía. Por esas razones el programa presupuestal no debe sujetarse a las condiciones políticas de las instituciones, ni a las ideologías ni posiciones de quienes cambian el gobierno, sino que el personal debe adoptar un rol autónomo a fin de que su crecimiento sea exponencial y continuo.

Aunque el MEF ha impulsado el proyecto de Presupuesto por Resultados, este sigue presentando deficiencias debido a que el control de los resultados se realiza en base a metas físicas y financieras, y no a los resultados propios de la entidad. Este resultado debe servir de base para centrar el estudio y la reforma en el resultado final de la implementación del sistema, y no solo en una evaluación presupuestal y financiera Rodríguez (2017).

Las deficiencias del sector policial se deben principalmente a la falta de personal capacitado para poder laborar en esta área presupuestaria, lo que repercute en una mala asignación e inversión del presupuesto asignado por el Estado esto trae deficiencias en la programación y formulación de los

requerimientos de la institución (Rodríguez, (2017, p.17). Otra debilidad del sistema policial es la continua rotación del personal en cada área, y por supuesto, también en el área presupuestal de la institución (Rodríguez, (2017, p.17). Por tales razones, es urgente regular la permanencia de los trabajadores en las áreas de formulación de instrumentos de gestión y de la ejecución presupuestal.

Existen criterios políticos que rigen el manejo presupuestal. Al respecto Mostajo (2002) afirma:

“Que para la asignación y ejecución de recursos existen criterios que no son congruentes con los planes nacionales o sectoriales de desarrollo. Se debe considerar la necesidad de participación de los actores de la Policía en la construcción de los programas presupuestales en los que se encuentre comprometida, así como replantear la reorganización y por qué no, la reducción de unidades ejecutoras” (p.34).

Rodríguez (2017) finaliza su conclusión especificando que, la elaboración del estudio admitió corroborar la hipótesis propuesta, instituyendo la integración de los actos del Ministerio del Interior y de la Policía Nacional del Perú quienes tiene la función de la planeación del presupuesto establecido para la Policía Nacional del Perú para el cumplimiento de su misión pública concerniente a la seguridad ciudadana, que se llevó a cabo de forma inadecuada, por carencia de personal especializado en logística, y carente de respeto por las normas y metodologías. Estos factores limitan la ejecución presupuestal de la política nacional, esto trae como consecuencia la falta de compromiso del Estado para resolver la inseguridad ciudadana.

### **2.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL LOCAL**

**Título:** “La Cultura Organizacional y su relación con el Clima Organizacional en la Gerencia de Promoción Social y

Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Pachitea – 2017”.

**Autor:** Lissby Melissa Apac Rivera.

**Universidad:** Universidad de Huánuco

**Lugar:** Tingo María - Huánuco - Perú.

**Año:** 2017.

De la investigación realizada de la presente tesis específica que, la estructura de la organización con respecto al clima, está especificado por la percepción que se tiene en los trabajadores a base de los elementos culturales, es decir contempla el sentir y la forma de accionar de los individuos ante las características y calidad de la organización en relación a la cultura. En ese sentido se pretendió encaminar la investigación, enfatizando su importancia en el comportamiento organizacional como herramientas que conllevan a la organización al éxito. De la misma manera aplicado a la Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Pachitea. Este estudio describe la cultura organizacional y como se relaciona con el clima organizacional, ya que la investigación cuya finalidad fue conocer la situación actual del clima y su relación con la Cultura organizacional; la Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la Comunicación, asimismo aclara sobre la Cultura Organizacional que se relaciona directamente proporcional con el Liderazgo, y de la misma manera también de estableció que existe una estrecha relación entre la Cultura Organizacional con la satisfacción en el trabajo, en tal sentido Apac (2017) concluye que:

El objetivo que persigue la presente tesis ha medido el nivel de relación que consta entre la Cultura organizacional con el clima organizacional en la Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Pachitea, donde se ha demostrado en el punto 4.2.1, que el valor de significancia es igual a 0.022 que es menor a 0.05, motivo por el cual no se acepta la hipótesis nula. Y concluyo que el nivel de proporción entre la Cultura organizacional y el clima organizacional en la GPS y DEM Provincial de Pachitea es significativa; y existiendo un alto

nivel de relación de 0.606. Hechos que comprueban la hipótesis general del estudio, ya que queda demostrado que la variable Cultura organizacional se relaciona positivamente con el clima organizacional, entendido como el medio interno y la atmósfera de una organización, con un nivel alto de 0.606 (p.45).

Identificar la relación que existe de la Cultura Organizacional con la Comunicación en la Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Pachitea - Huánuco, 2017, fue uno de los objetivos específicos de la tesis. Donde la hipótesis específica señalaba que Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la Comunicación, como lo demuestra el cuadro N° 09 y gráfico N° 09, donde el 42,9% de los encuestados contestaron que existe buena comunicación con los miembros en el centro de trabajo, tal como lo muestra el cuadro N° 09 y gráfico N° 09, donde el 42,9% de los encuestados contestaron que “siempre” existe buena comunicación con los miembros en el centro de trabajo; cuadro N° 11 y gráfico N°11, donde el 78,6% de los encuestados considera que “a veces” le proporcionan información necesaria para desempeñar su trabajo; y cuadro N° 12 y gráfico N°12, donde el 71,4% de los encuestados contestaron que “a veces” recibe información de la institución (normas procedimientos). Y también nos permite afirmar que el nivel comunicativo de los trabajadores se traduce en apoyo mutuo, lo cual se puede ver en el cuadro N°10 y gráfico N°10. Donde el 42,9% de los encuestados contestaron que “siempre” los trabajadores se apoyan mutuamente entre ellos, Apac (2017).

Se determinó la relación existente de la Cultura Organizacional con el Liderazgo en la Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincia de Pachitea – Huánuco 2017, donde la hipótesis específica aclaraba que la Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Liderazgo, tal como lo demuestran: el cuadro N° 14 y gráfico N°14, donde el 21,4% de los encuestados contestaron que “siempre” y un 71.4% contestó que “a veces” su jefe le comunica las metas de trabajo y expectativas; cuadro N° 15 y gráfico N°15, donde el 57,1% de los encuestados contestaron que “siempre” su jefe tiene buena relación con los

trabajadores; y cuadro N° 16 y grafico N°16, donde el 57,1% de los encuestados contestaron que “siempre” sienten que el jefe sabe desempeñar bien sus funciones, Apac (2017).

Se determinó la relación existente de la Cultura Organizacional con la satisfacción en el trabajo en la Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincia de Pachitea – Huánuco 2017, donde la hipótesis específica aclaraba que la Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción en el trabajo, tal como lo demuestran los cuadros N° 17 y grafico N°17, donde el 50% de los encuestados contestaron que siente que su trabajo es “siempre” tedioso; cuadro N° 18 y grafico N°18, donde el solo el 14,3% de los encuestados contestaron que “siempre” con frecuencia piensa en abandonar su trabajo; y cuadro N° 19 y grafico N°19, donde el 50% de los encuestados contestaron que “siempre”, generalmente están satisfechos con lo que hace en el trabajo. Lo que podemos decir que la mayoría de los trabajadores sienten que su trabajo es tedioso, pero están medianamente satisfechos con lo que hacen en su centro de labores y que la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo es baja, Apac (2017).

**Título:** “Cultura organizacional y la calidad de servicio en el banco de la nación – 2017” / “Organizational culture and the quality of service in the bank of the nation main office headquarters”.

**Autor:** Luis Paul, Rojas Gutiérrez.

**Universidad:** Universidad de Huánuco

**Lugar:** Huánuco - Perú.

**Año:** 2017.

De la investigación realizada de la presente tesis realizada por Rojas (2017) afirma que la cultura organizacional es:

“Conjunto de propiedades, atributos y cualidades relativamente permanentes dentro de un ambiente de trabajo; que son sentidas, percibidas y experimentadas, por los integrantes de la organización que de manera directa e indirecta influyen en la conducta” (p.34).

Así pues, contar ciertos conocimientos sobre la cultura organizacional es referirse específicamente a la influencia en que esta podría ejercer en la conducta de los servidores de la Entidad, por el mismo hecho que el diagnóstico tiene una necesidad indispensable para el esquema de herramientas de gestión organización. Rojas (2017) afirma:

“Es evidente que la presencia de un lineamiento cultural en la organización implicaría efectos positivos en el desarrollo de los funcionarios de la organización. Recientemente desde el punto de vista estratégico de todas las entidades, los planes estratégicos se encuentran orientadas en la mejora continua del servicio que se debe ofrecer al usuario” (p.35).

En tal sentido esto se alcanzaría, si las organizaciones se pondrían a desarrollar planes estratégicos que coadyuven a una mejora continua; La cultura organizacional contribuye en el desarrollo de la entidad, siempre y cuando se establezcan planes estratégicos que permitan ofrecer servicios adecuados y oportunos a los usuarios. El investigado afirma acerca de las hipótesis de su investigación:

“La valoración y el reconocimiento basado en el desempeño influye en la eficacia del servicio en la oficina principal de la entidad Bancaria Nacional con Sede Huánuco - 2017. Dicha de otra manera la relación existente es de 0,712. Por el hecho que existe un nivel elevado de valoración y el reconocimiento basado en el desempeño y eficacia en el servicio al usuario” (p.76).

“La interrelación e igualdad de participación en la organización influyen la eficacia del servicio en la oficina principal de la entidad Bancaria Nacional con Sede Huánuco - 2017. Dicha de otra manera la relación existente es de 0.300. Por el hecho que existe un nivel medio interrelación e igualdad de participación en la organización que mejora relativamente la eficacia en el servicio al usuario” (p.76).

“La interacción personal efectiva influyen la eficacia del servicio en la oficina principal de la entidad Bancaria Nacional con Sede Huánuco - 2017. Dicha de otra manera la relación existente es de 0.205. Por el

hecho que existe una relación media que interacción personal efectiva mejoría la eficacia en el servicio al usuario” (p77).

“Las habilidades blandas basadas en el liderazgo influye en la eficacia del servicio en la oficina principal de la entidad Bancaria Nacional con Sede Huánuco - 2017. La relación existente entre ambas variables fue de 0.401. En tal sentido se denota que existe una habilidad blanda en el liderazgo efectiva mejoría la eficacia en el servicio al usuario” (p.77).

**Título:** “El presupuesto por resultado “PpR” y su influencia en el desempeño de funciones administrativas de los trabajadores de la Sub Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huanuco-2015”

**Autor:** Rocío Del Pilar Montero Albornoz.

**Universidad:** Universidad de Huánuco

**Lugar:** Huánuco - Perú.

**Año:** 2017.

De la investigación realizada por Montero (2017) especifica que, la elaboración de la investigación permitió cumplir con los objetivos propuestos así mismo nos permitió evidenciar la hipótesis del estudio fundamentado en el estructura de la Investigación propuesta, en tal sentido se puede concretar las conclusiones siguientes:

Concerniente a lo planteado que persiguió esta investigación, fue concretar y evaluar el impacto del PPR en el desarrollo efectivo de las responsabilidades en el desarrollo de la función administrativa de los funcionarios en la Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial en estudio concluyéndose:

“El Presupuesto Por Resultados (PPR) tiene un impacto razonablemente en el desarrollo efectivo de las responsabilidades en el desarrollo de la función administrativa de los funcionarios,



evidenciando características suficientes por la cual permitió sustentar la hipótesis general” (Montero, 2017, p.65).

El objetivo que persiguió la tesis por Montero (2017) fue evaluar la relación a los programas relacionado al PPR en el desarrollo de la función administrativa de los funcionarios en la Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial en estudio, afirmándose:

“Que los programas relacionados al presupuesto por resultados (PPR) impactan ponderadamente en el desarrollo de la función administrativa de los funcionarios en la Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial en estudio” (p.66).

A través del desarrollo del estudio se logró del objetivo evaluar el grado de relación de la aceptación del presupuesto por resultados (PPR) en el desarrollo de la función administrativa de los funcionarios en la Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial en estudio, donde la hipótesis específica se afirmó que en lo programado del presupuesto por resultados (PPR) impactan ponderadamente en el desarrollo de la función administrativa de los funcionarios en la Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial en estudio” (Montero, 2017, p.65).

A través del desarrollo del estudio se logró realizar la evaluación del presupuesto por resultados (PPR) en el desarrollo de la función administrativa de los funcionarios en la Gerencia de Presupuesto de la Municipalidad Provincial en estudio, en el cual se evidencia que en un 77.78% de los encuestados respondieron Si en 7 Ítems, las cuales se evidencian a través del instrumento del estudio que contiene las metas y programas por la gerencia en la cual se detalla en el Cuadro N°08 y Gráfico N°08, (Montero, 2017).

## **2.2. BASES TEORICAS**

El presente capítulo tiene como objetivo exponer las bases teóricas relacionadas al objeto de investigación de las variables “Cultura

Organizacional” y “Ejecución del Presupuesto Público” entre ellos primero abordaremos los marcos teóricos relacionados a cultura, Organización, Cultura y organización y cultura organizacional en sí, por otro lado complementaremos la investigación con marcos teóricos relacionados a la ejecución presupuestal, presupuesto público, presupuesto por resultados concluyendo con el marco conceptual de ejecución del presupuesto público.

### **2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL**

#### **A. CULTURA.**

Son patrones de conducta humana, con manifestaciones externas e internas, que se adquieren por imitación social y se tramiten en símbolos, son la mayor expresión del conocimiento y el desarrollo social del hombre. Su núcleo reside en las ideas tradicionales, obtenidas de manera histórica y seleccionadas por sus valores: las bases culturales se pueden entender como actos, elementos condicionantes de las actuaciones sucesivas." (Kroeber y Kluckhohn, 1952); También resulta ser un sistema de cogniciones adquiridos por socialización (Rossi y O'Higgins, 1980).

#### **B. ORGANIZACIÓN.**

Las entidades se sostienen en la cultura indistintas que ostentan conjuntos de principios en común (como por ejemplo cuyos patrones podrían ser, las acciones que se realizan en un grupo independiente, las herramientas idóneas de realizar en y entre los integrantes de un equipo) y lenguajes y otras herramientas simbólicas para pronunciar interpretaciones comunes (Louis, 1983). Es una manera de actuar en una entidad, que se interactúa con los integrantes, consisten en creencias básicas y sistemas de valores que se evidencian en: comportamientos, normas, conductas, actitudes en la manera de comunicarse, la interacción interpersonal, la forma de liderar, la historia vivida, la manera de desarrollar las estrategias y a la

realización de la visión, en el contexto de la organización en un tiempo determinado (Cruz, 2000).

### **C. CULTURA Y ORGANIZACIÓN.**

Resulta desde hace 50 años, el estudio de la relación entre la cultura y el funcionamiento de las organizaciones sociales. Diferentes estudiosos de las ciencias sociales, presentaron a la cultura y a la organización como fuente de la sociedad. Algunos consideran a la cultura como elementos clave para entender la organización social, considera a esta como un conjunto reglas de conducta que se transmiten y que permiten relacionar a las personas con su comunidad. Esta posición también es defendida por algunos etnógrafos y psicólogos. (Denison & Mishra, 1995).

Las definiciones de la cultura y organización, están alineadas e interrelacionadas, con la definición más amplia que puede darse en la entidad, como lo menciona Etzioni (1964, p. 3) son grupos de individuos que ostentan metas y objetivo orientadas al logro motivo por el cual las entidades vienen a ser un fenómeno pluricultural, debido a la variación del desarrollo de una sociedad socio político (Chica, 2009).

### **D. CULTURA ORGANIZACIONAL**

Se entiende a la Cultura Organizacional “como un tipo de supuestos elementales creados y comunicados, por haber sido descubierto o desarrollado a través de un determinado sector, para desarrollarse a enfrentarse a los problemas de asimilación internas y externa, que hayan ejercido la suficiente y de ello permita influenciar para ser considerado como válido, y en ese sentido orientar a los nuevos integrantes como debe ser el modo correcto de la percepción de los problemas”. Schein (1988) afirma que la cultura de una organización son conjuntos basados en la práctica del valor, creencia necesidad, expectativa, política y norma aceptada y practicada por la entidad”. Asi mismo Schein describe varias escalas de cultura. En la primera escala, se especifican los supuestos básicos de una entidad; en la

segunda escala, los valores e ideologías que lo sustentan; en la tercera, los aspectos culturales.

Se entiende también que la cultura de una organización viene a ser instrumentos de control, que acepta a conformar conductas, uniformizar formas de vivir la organización y pensar incluyendo una imagen efectiva en la entidad, teniendo igualdad de participación, escatimando ciertos conflictos y diferencias inherentes al proceso orientado al antagonismo que elimina la reflexión. Al respecto Freitas menciona lo siguiente:

“los diversos elementos formadores de la cultura relacionado a la ceremonia, héroes, valor, rito, historia, mito, tabú, norma y comunicaciones abastecen a los servidores un entendimiento cercano a la realidad de tal forma que el significado es aceptado como algo innato siendo de esta manera repetido automáticamente entre los individuos. Los individuos asimilan y repinten estos elementos no por decisión propia, por reciprocidad consigo mismo, pero si mediante el control que generalmente es eficiente impidiendo la discordancia entre ellos” citado por Loyo de Falcón (Freitas, 1991, p.9).

Los fundadores o líderes tienen visiones de cómo enfrentar los problemas de manera estratégica y de esta manera poder gerencia la institución, induciendo a la identidad institucional y definir el rol que se ejercerá en el mundo (Tomei, 1995).

#### **DIMENSIONES:**

- 1. CLIMA LABORAL.** – Supone la percepción laboral de cada uno de los integrantes de una institución laboral en la que influye su cultura y sus ideologías previamente adoptadas por la socialización, esto permite crear una relación laboral efectiva y plena para optimizar el rendimiento de cada trabajador. El buen clima laboral permite el desarrollo de las actividades laborales de la empresa, así como el rendimiento efectivo de cada uno de los

trabajadores, pero, si existe un clima negativo los resultados de la empresa no tienden a ser alcanzados y las relaciones laborales entre empleados se deteriora (Moreno, 2016).

**2. PRESTACION DE SERVICIOS PUBLICOS.** – Hace referencia a la prestación de los servicios básicos y secundarios que brinda el Estado a la sociedad a cambio de un tributo necesario para el financiamiento estatal. Estos servicios buscan garantizar el desarrollo personal con los servicios básicos para cada persona, aparte de satisfacer las necesidades económicas con la creación de empleo, se busca proteger otros ámbitos como la salud. También se entiende por servicios público, la prestación administrativa en las entidades del Estado a fin de satisfacer diferentes necesidades de la población (Alfaro, 2008).

### **3. PLANIFICACIÓN**

Es reconocido como la acción de planificar, planear y plantear. Generalmente en diferentes países latinos, sin embargo universalmente planificación implica ostentar estrategias definidos en común, que están nutridos por actividades requeridas para alcanzar éxitos en la organización. Otros conceptos, más relevantes sobre la planificación son definidos como un proceso para tomar decisiones que permitan lograr un ansiado futuro, teniendo en cuenta la situación actual en los ámbitos interno y externo que posibiliten lograr los objetivos planteados. De lo más simple a lo complejo se puede determinar el avance dependiendo del medio a emplearse. Las actividades de planificación en la gestión se entienden al desarrollo de un plan o proyecto según el ámbito, nivel y/o actitudes (Acosta, 2005).

## **2.2.2. EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO**

### **A. EI PRESUPUESTO.**

Permite planificar los resultados de la entidad según los recursos y

actividades, así mismo controlar administrativamente los ingresos y egresos de la entidad, sistematizar y relacionar las acciones de la entidad, alcanzar el resultado planteado como parte de las operaciones establecidas. Cumple una función principal porque es el Control Financiero de la organización. No obstante, siempre se tiene la expectativa de que el presupuesto proporcione las herramientas necesarias y de manera oportuna para el desempeño institucional, ya como asignación de soporte de recursos, para dirigir el desempeño del curso, demostrar advertencias de las desviaciones del curso presupuestal, sirva como herramienta para mejorar las experiencias pasadas y realizar una correcta distribución del presupuesto público. (Joel, 2011)

El presupuesto es una herramienta de gestión que sirve a las organizaciones públicas y privadas a identificar prioridades y medir el desarrollo de las actividades para lograr los objetivos. Hay que hacer notar, que para lograr los fines debe ser indispensable identificar el déficit o por el contrario establecer políticas de ahorro, en tal caso el presupuesto evidenciará un superávit. Es un comportamiento de los gobiernos establecer presupuestos durante el año fiscal identificando las previsiones. La fuente de los recursos obtenidos principales provienen de los impuestos, que pueden ser el impuesto indirecto sobre el consumo (como el impuesto sobre el valor añadido, IVA), impuesto sobre la renta. De tal manera se concluye que el presupuesto Nacional es un documento de planificación y estrategia a corto plazo toda vez que es de un periodo anual, así mismo su finalidad y objetividad de formular y aprobar lineamientos que permitan orientar la política en la asignación de recursos presupuestales, las cuales se alinean a la administración durante la ejecución del año fiscal en curso a nivel de todas las entidades públicas. (Barnett, 2001).

## **B. PRESUPUESTO PÚBLICO.**

Es una herramienta de gestión estatal para el cumplimiento de objetivos a favor del Estado, mediante el cumplimiento de la prestación de bienes y servicios y la ejecución de obras públicas. Determina el límite del gasto anual fiscal, para cada entidad pública, conforme con los dispone en las arcas nacionales, y siempre se procura mantener el equilibrio fiscal. (MEF, 2014). Según Bulbano, (1995) "el conjunto coordinado de previsiones que permiten conocer con anticipación algunos resultados considerados básicos por el jefe de la empresa". Según (Muñoz, 1999), es una estrategia de acción que se manifiesta en términos financieros. Conjunto de decisiones que determinan las metas de la entidad y el procedimiento para alcanzarlo, que incluye la disposición de recursos y la administración de cada uno de ellos.

### **C. PRESUPUESTO POR RESULTADOS (PpR).**

El Presupuesto por Resultados (PpR) es un procedimiento aplicado al plan presupuestario, que está conformado por todo el conjunto operacional del presupuesto, tiene una filosofía de retroalimentación de acuerdo a los resultados favorables alcanzados en la gestión de bienes, servicios o la ejecución de obras públicas (MEF, 2008)

Según la DGPP-MEF, la implementación del PPR se originó en el 2007 a base del liderazgo de la DGPP con la finalidad de fortalecer la relación entre los recursos otorgados y los resultados que se obtuvieron en beneficio de la ciudadanía.

El PpR tiene una forma distinta de efectuar los procesos de asignaciones, aprobaciones, ejecuciones, seguimientos y evaluaciones del Presupuesto en las entidades públicas. Así mismo, busca enfatiza que la asignación de los recursos tomen en cuenta las estrategias planteadas que se desea lograr, los mismos que permitan generar evidencia y que sirva de aprendida de tal manera que exista una mejorar de gasto continua.

Una de las bondades del PPR es que procura mejorar la gestión pública a través de gastos eficientes y eficaces

### **¿Qué cambios genera el PpR?**

- **Prioriza resultados:** busca realizar que los recursos asignados se cumplan de acuerdo a lo determinado y solicitado y tengan como resultado un efecto positivo en la satisfacción de las necesidades públicas.
- **Genera evidencia:** registra las actividades presupuestarias del Estado.
- **Establece metas:** identifica brechas a lanzar con la finalidad de suplir necesidades comunes en la ciudadanía.

### **LA EJECUCION DEL PRESUPUESTO PÚBLICO.**

Es una de las acciones basado en etapas del proceso presupuestario orientado en la recaudación de los ingresos que sirven para la atención de las obligaciones de gasto según el lineamiento de créditos presupuestarios asignados en el periodo fiscal. (MEF, 2018). La ejecución del presupuesto público enmarca los elementos que garantizan el uso de manera eficiente y eficaz de los recursos asignados, con la finalidad de incrementar el nivel de crecimiento de la economía y en la mayor parte de los casos revisados. Por lo que se enmarcan en una definición de gestión de manera orientada hacia resultados, de manera que el presupuesto se alinee a resultados con sus distintas acepciones la cual sea la herramienta más dinámica. La razonabilidad de los esfuerzos lograría ser parte de las iniciativas de cambio permitiendo mejorar la calidad de la ejecución presupuestal, alineados a los componentes de eficiencia y efectividad del gasto de los recursos asignados durante el año fiscal (Armijo, 2014).

### **DIMENSIONES:**



## **1. EVALUACION**

Se entiende por evaluación al proceso dinámico el procedimiento que una entidad, organización o institución académica reconozca sus propios logros, en particular ventajas y desventajas de las decisiones en los resultados favorables para hacerlos aún más eficientes (Florencia, 2009).

**2. FLUJO DE GASTO.** – Se puede denominar también como Gastos operacionales a las inversiones económicas que una entidad debe realizar para el cumplimiento de las actividades planeadas. Es decir, los gastos operacionales constituyen el mecanismo económico mediante el cual la empresa o entidad mantendrá el financiamiento de sus actividades y mediante ello el cumplimiento de sus objetivos, tanto si es del sector público o del privado. (Florencia, 2010). Gasto Público de acuerdo a la ley N° 28411, Ley general del sistema nacional de presupuesto. Son las erogaciones que involucran el gasto corriente, gasto de capital y servicio de deuda, de una Entidad cuyo fondo fue aprobado en el presupuesto público para el cumplimiento de la prestación de bienes o servicios. Además, también se entiende por gasto público a la distribución dineraria ejecutada por el Estado (MEF, 2005).

**3. TRANSPARENCIA.** – Este término se usa para dar cuenta de la transparencia con la que se presenta una persona, una cosa, un hecho o cualquier fenómeno. Al aplicar este concepto sobre las cualidades de una persona, una entidad u organización, tiene una presencia positiva, pues considerar a alguien destacado por su transparencia se considera como valor híper positivo pues se demuestra su honestidad y su poca o ausente relación con la mentira (Florencia, 2010).

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

**PRESUPUESTO PÚBLICO:** denominado también como documento de gestión pública que permite alcanzar los resultados a favor de la ciudadanía,

establece los límites de gastos durante el año fiscal, a fin de mantener el equilibrio fiscal.

**PRESUPUESTO POR RESULTADOS.** – Herramienta estratégica de gestión pública, con la característica de permitir que la asignación de los recursos y/o servicios puedan ser medibles, permita realizar seguimiento, evaluación e incentivos a la gestión.

**ENTIDAD PÚBLICA.** – Todo organismo que guarda relación de dependencia con las actividades administrativas, presupuestarias, reglamentarias, etc., con el Estado, su necesidad de implementación se debe a la necesidad de cumplir con la prestación de bienes, servicios y obras que la población necesita.

**REGION POLICIAL.** – Instituciones dependientes de la Policía Nacional del Perú ubicadas en un determinado territorio geográfico, en cuyo lugar ejercen las funciones propias del servicio policial; cumple funciones iguales a la Policía Nacional del Perú esto es, garantizar el orden interno. Tiene una estructura jerárquica y organizada, procuran garantizar la seguridad del país y el cumplimiento de los objetivos estatales en toda la República.

**CULTURA ORGANIZACIONAL.** – Evalúa e interrelaciona los patrones de significado, los valores, creencias, ideologías, doctrinas, prejuicios, de las conductas humanas estructuradas en una organización. La cultura es el conjunto de valores y elementos sociales compartidos por todos los miembros de una comunidad. La Cultura Organizacional es el conjunto de conductas aceptadas por el público que se practica en un tiempo determinado.

**CALIDAD DE SERVICIO.** - Podría definirse como buena o mala calidad del servicio. La calidad siempre se analiza o evalúa de acuerdo a las preferencias del cliente. Si bien es cierto que un servicio busca satisfacer una necesidad, la expectativa y preferencia del cliente determinará la calidad de este servicio. En la mayoría de estas expectativas se relacionan con la

presencia en cantidad y forma adecuada, pues de ello depende la satisfacción del servicio. Por lo tanto, la calidad se relaciona con la prestación de un buen servicio, que cumpla las expectativas de los clientes, aparte de satisfacer sus necesidades.

**CLIMA LABORAL.-** Es el medio o espacio en el que se llevan a cabo las actividades laborales de un organización. La calidad del clima laboral incide en el rendimiento de los trabajadores y en la producción empresarial. Si una organización logra conseguir un buen clima laboral, entonces la productividad empresarial será creciente y se prestará un buen servicio o se ofrecerá un buen bien.

## **2.4. SISTEMA DE HIPOTESIS**

### **2.4.1. HIPOTESIS GENERAL**

Existe relación directa entre la Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

### **2.4.2 HIPOTESIS ESPECIFICAS**

- A. El Clima Laboral se relaciona positivamente con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región policial Huánuco durante el periodo 2018.
- B. La Prestación de Servicios de los servidores públicos se relaciona positivamente con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.
- C. La Planificación se relaciona positivamente con la Ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Cultura Organizacional.

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

La Ejecución del Presupuesto Público.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla N° 3. Variables, Dimensiones e Indicadores.**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> Variable I. (X)	Clima laboral	Infraestructura	1
		Competencia Profesional	2
		Recursos materiales	3
	Prestación de servicios	Calidad	4
		Satisfacción	5
		Oportuno	6
	Planificación	Bienes y servicios	7
		Productivos	8
		Programación	9
		Recursos Económicos	10
<b>EJECUCIÓN PRESUPUESTAL</b> Variable D. (Y)	Evaluación	Control Interno	11
		Documentos Fuentes	12
		Conciliación	13
	Flujo de Gasto	Analítico	14
		Estructura Programática	15
		Devengados	16
	Transparencia	Cumplimiento de Meta	17
		Leyes	18
		Publicación Institucional	19
		Liquidación Financiera	20

**Fuente Propia: Elaborado por el investigador**

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Se caracteriza por qué de acuerdo al tema de estudio que se empleó es la de tipo aplicada, porque se usó ciertas definiciones y conceptos científicos de investigaciones que tuvieron relación con la investigación. Así mismo, es una investigación correlacional porque evalúa el grado de relación entre dos variables, esta correlación puede ser positiva o negativa (Hernández, 2016, p.34).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

El presente estudio fue de tipo cuantitativo, pues este utiliza la recolección y análisis de datos para identificar la respuesta a las preguntas de investigación y por medio de ello validar las hipótesis planteadas al inicio del plan y se apoya con la medición numérica, mediante el uso de la estadística a fin de identificar los patrones de conducta de los elementos estudiados (Sampieri, Collado y Lucio, 2003). El mismo que permitió identificar la relación entre de la Cultura Organizacional con la Ejecución del Presupuesto en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El nivel de investigación que se empleó fue de indagación descriptivo correlacional, pues permitió medir la relación entre variables en concordancia de los análisis a través de características, perfiles de las personas, comunidades, grupos, procesos, objetos y cualquier otro anómalo. En otras palabras, únicamente se pretendió calcular y recopilar información de manera independiente en similitud conjunta de acuerdo a los conceptos de las variables de estudio, e indicando como se relacionan la cultura

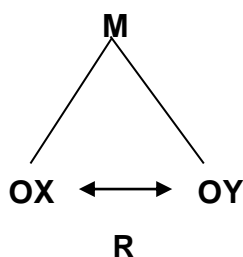
organizacional y la ejecución del presupuesto público. Sampieri (2014) afirma

“Que la finalidad de este tipo de estudio es conocer la relación o nivel de asociación que existe entre uno o más conceptos, categorías o variables en una muestra en un contexto en particular, ...En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables” (p.34).

### 3.1.2. DISEÑO

En el presente estudio se empleó el diseño no experimental, es decir, que no se manipuló determinadamente las variables, sino que se desarrolló él estudió sin modificar la variable independiente con la finalidad de analizar el efecto sobre la variable dependiente. Según Sampieri (2006) afirma “El diseño de investigación no experimental es el estudio que se realiza sin manipular libremente las variables. Es decir, se enfoca a estudios donde no se hace variar de forma intencional la variable independiente para ver su comportamiento sobre la variable dependiente” (p.35).

Descriptivo correlacional no experimental



Dónde:

M = Muestra conformada por los servidores públicos que laboran en las diferentes áreas de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco.

O = Observación de las variables:

X = Variable Independiente: Cultura Organizacional

Y = Variable Dependiente: Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial de Huánuco.

r = Relación causal entre las dos Variables.

- a) **TRANSVERSAL.** - Por ser Descriptivo - Explicativo.
- b) **LONGITUDINAL.** - Por que abarca el periodo 2018 caso de Ejecución del Presupuesto

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

El universo o población de aplicación fue en el ámbito de la Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco y el cuestionario se aplicó a un total de 24 servidores públicos de la Región Policial Huánuco que prestan servicios administrativos. Esto para identificar cuál es la relación entre la cultura organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

**Tabla Nº 4. Población y Cantidad**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
Población de servidores públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco	24
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

Fuente: Dirección Ejecutiva de Personal de la PNP

Elaboración: Propia del investigador

### 3.2.2. MUESTRA

El Universo estuvo conformado por el total de la Población que desempeña funciones administrativas en diferentes áreas dependientes de la Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco quienes están comprometidos en la ejecución de gasto del presupuesto público asignado a la Región Policial de Huánuco durante el periodo 2018.



La muestra se obtuvo mediante la participación de todos los elementos de la población, aplicándose el método no probabilístico, tomándose así el total de la población, es decir a los 24 servidores a quienes se aplicó el instrumento de la investigación.

**Tabla N° 5. Servidores Públicos que dependen de la Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco – Sede: Huánuco**

ENTIDAD	AREAS COMPROMETIDAS	SERVIDORES PUBLICOS
<b>REGION POLICIAL HUANUCO  (Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco)</b>	AREA DE LOGISTICA	10
	PLANEAMIENTO	7
	SECRETARIA	2
	RECURSOS HUMANOS	4
	BIENESTAR	1
		<b>24</b>

Fuente: Unidad de Recursos Humanos de la Región Policial Huánuco

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.3.1. TECNICAS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

- **ENCUESTA.** - Se aplicó a los servidores públicos que laboran en las áreas de Logística, Planeamiento Administrativo, secretaria, Recursos Humanos y Bienestar, son áreas dependientes de la Oficina de Administración de Región Policial Huánuco, con el fin de obtener datos que sirvieron para la investigación.
- **ENTREVISTA.** – Se aplicó al Jefe Encargado de Administración de la Región Policial Huánuco, mediante la comunicación e intercambio de ideas a base de algunas preguntas que se aplicó al Jefe Encargado de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco con la finalidad de recabar información que sirvió de mucha ayuda en la investigación.

### **3.3.2. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS**

- **CUESTIONARIO.** - Permitió obtener datos, opiniones de los sujetos sobre el trabajo, es una herramienta de investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa en un estudio descriptivo que se utiliza metodologías alineados con interrogaciones con la intención de conseguir mediciones cuantitativas de maneras diferentes en su característica objetiva y subjetiva de la población.
- **FICHA DE ENTREVISTA.** – Se realizó ante el Jefe de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco; instrumento que sirvió como apoyo al estudio, lo cual fue de mucha ayuda permitiéndonos fortalecer los resultados de la variable independiente.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS**

- **PARA LA PRESENTACION DE DATOS.** - En esta etapa se usó el Programa IBM SPSS Statistics Version22, la cual permitió trabajar las tabulaciones y luego estadísticamente se procesó las correlaciones entre variables y dimensiones del estudio con la finalidad de efectuar la discusión de las hipótesis y además se obtuvo de los datos trabajados la cual se presentaron con tablas y figuras para analizar e interpretar los datos, también aplicamos el estadístico de R de Pearson, para identificar la prueba de hipótesis.
- **PARA EL ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.** – Se utilizaron los resultados de las tablas y figuras que obtuvimos mediante el uso del programa IBM SPSS Statistics Version22, así como el análisis de confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach).

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.**

Los instrumentos utilizados previos a la investigación fueron:

##### **4.1.1. Encuesta**

Se elaboró a fin de obtener información de las Variables de estudio: Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018, de la muestra de estudio de acuerdo a los indicadores que se establecieron, de tal manera que se ejecutó la escala de medición según Likert, la cual nos permitió demostrar el comportamiento entre variables.

Donde A. SIEMPRE = 3, B. A VECES = 2 y C. NUNCA = 1.

**Tabla N° 6. Encuesta**

N°	ITEMS	Valoración		
	Ítems/Preguntas	3	2	1
1	¿Es confortable la infraestructura de su centro de trabajo?			
2	¿Su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad?			
3	¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido?			
4	¿Los servicios que presta la entidad son de calidad?			
5	¿Es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución?			
6	¿Es oportuno la prestación de servicios al ciudadano?			
7	¿Los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos?			
8	¿Los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad?			
9	¿Se cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos?			
10	¿Los recursos económicos asignados son suficientes para alcanzar los objetivos?			
11	¿Se realizan acciones de control Interno?			
12	¿Realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado?			
13	¿Los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales?			
14	¿Los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico?			
15	¿La estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos?			
16	¿Los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado?			
17	¿Se cumplen las metas programadas?			
18	¿Las normas internas están acorde con las leyes de los sistemas de la administración pública?			
19	¿Se realizan liquidaciones financieras?			
20	¿Realizan publicaciones institucionales?			

**Fuente:** Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco

**Elaborado:** Por el Tesista

Los instrumentos fueron validados por el juicio de los expertos (Mg. DAGA SAAVEDRA, CYNTHIA MONICA, Mg. PIUNDO FLORES, LISTER e Ing. FERNANDEZ GOMEZ, CLAUDIO). Que según los expertos opinaron sobre los ítems de la encuesta y la prueba de

rendimiento responde a los objetivos propuestos en la investigación en estudio, en ese sentido ambos instrumentos ostentan validez en su estructura y su contenido.

Por otro lado, para optar la confiabilidad del instrumento de la investigación, se aplicó a un grupo de 24 servidores públicos de la Región Policial Huánuco, que tuvieron las características de igual similitud a la muestra de estudio denominado prueba piloto las cuales se presentan y se especifican los resultados en la siguiente tabla.

**TABLA N° 7:** Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicado a los servidores públicos llamado piloto, de la Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco de donde extrajo la información.

**Tabla N° 7. Resultado de Evaluación de Encuesta.**

RESULTADO DE EVALUACIÓN DE ENCUESTA																				
N°	ITEMS																			
	DIMENSION 1							DIMENSION 2							DIMENSION 3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	3	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2
5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	1	2	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2
8	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
9	1	2	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1
13	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
15	1	2	1	1	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2
16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2
17	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
18	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1
19	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1
20	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3
21	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1
22	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2
23	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2
24	1	2	3	1	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2

Fuente: Resultados de la Prueba Piloto 2018.

Elaborado por: El tesista

Los resultados obtenidos con el programa SPSS 22.0 que se especificaron en la tabla anterior, en el cual se analizó la confiabilidad usando la prueba de: ALFA- CRONBACH. Con la finalidad de verificar el nivel de igualdad y consistencia del instrumento usado demostrándose la permanencia de las puntuaciones en el tiempo transcurrido de la investigación.

La ecuación es:

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

**Dónde:**

N = número de ítems.

p = promedio de las correlaciones entre los ítems.

α = Coeficiente de confiabilidad.

Reemplazando los valores obtenidos en la ecuación, hallamos el siguiente resultado:

$$\alpha = 0,877$$

**Interpretación:**

El resultado obtenido de 0,877 este resultado se encuentra sobre el límite del coeficiente de confiabilidad (0.60) en tal sentido nos faculta dar una calificación al instrumento en calidad de confiable para ser aplicarlo a la muestra de estudio.

**OPINIÓN DE EXPERTOS.**

Validación de la propuesta de investigación:

La propuesta de investigación es; Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco - 2018, fue puesta a consideración de los siguientes expertos:

**Tabla N° 8. Validación de Expertos**

EVALUADOR EXPERTO	GRADO ACADEMICO - INSTITUCION DONDE LABORA EL EXPERTO	VALORACION DE ENCUESTA
Maestro. Lister Piundo Flores	Maestro en Gestión Pública - Gobierno Regional de Huánuco	20
Maestra. Magali Daga Saavedra	Maestra en Gestión Publica	20
Ing. Sistemas, Especialista en Presupuesto Claudio Fernández Gómez	Especialista en Presupuesto Público - Unidad Ejecutora N° 035-REGPOL- HSMU	20
<b>PROMEDIO DE VALORACION DE ENCUESTA</b>		<b>20</b>

**Fuente:** Resultados de opinión de los expertos de los instrumentos – 2018.

**Elaborado por:** El Tesista

Como el valor promedio alcanzado para el instrumento apropiado a la encuesta asciende a 20 puntos según la tabla anterior. Que entre los expertos afirmaron que ambos instrumentos son viables debido a que se encuentra dentro del rango o escala de excelente entre los puntajes determinados por 20 puntos en el instrumento planteado; afirmando que es viable la propuesta de experimentación.

#### **4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

En los siguientes cuadros y gráficos se identifican los resultados obtenidos sobre la investigación titulada Cultura Organización y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco - 2018. Por otro lado, se solicitó al Jefe Encargado de la Región Policial Huánuco, para realizar la prueba con los servidores públicos que laboran en la Oficina de Administración.

#### **4.2.1. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA**

Se aplicó al jefe de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco, lo cual sirvió para recolectar datos muy importantes que ayudaron a reforzar los resultados de la variable independiente.

#### **4.2.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA**

Se aplicó la encuesta a los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco que viene a ser la muestra de estudio, lo cual se describe en cuadros de frecuencia, las estadísticas descriptivas y con la asignación de sus respectivas gráficas.



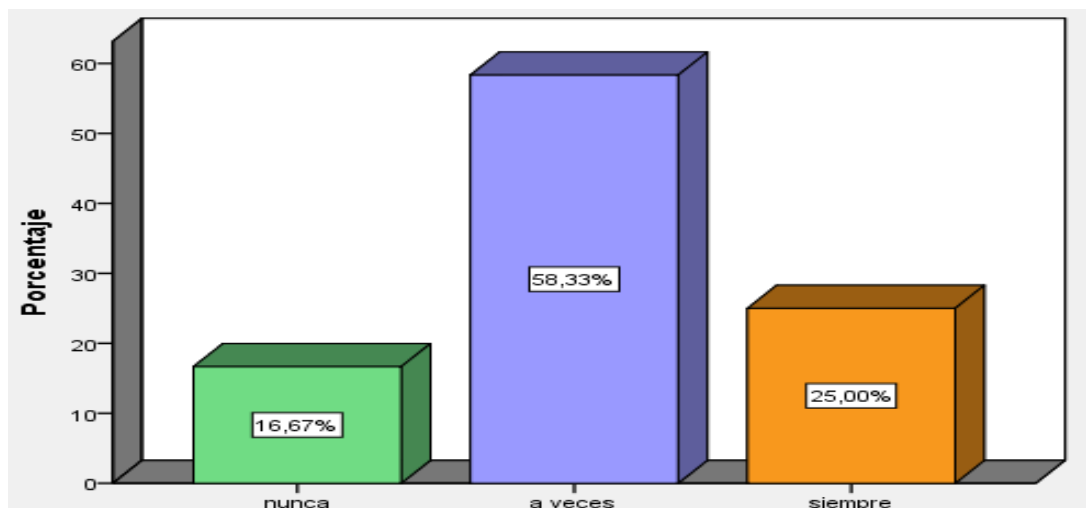
## A. CULTURA ORGANIZACIONAL

**Cuadro N° 1. ¿Es confortable la infraestructura de su centro de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	4	16,7	16,7	16,7
2,00	14	58,3	58,3	75,0
3,00	6	25,0	25,0	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 01.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 1. ¿Es confortable la infraestructura de su centro de trabajo?**

### Interpretación:

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, la Infraestructura de su centro de trabajo es confortable; “nunca” en un 16.67%, “a veces” en un 58.33% y “siempre” en un 25.00%. Es un resultado negativo, estos datos se deben a que los servidores públicos NO siempre cuentan con una infraestructura adecuada, que contribuya con el buen clima laboral, cuyo resultado es debido a los escasos recursos económicos asignado en el presupuesto para proyectos de inversión y por no contar con personal especializado para formular los

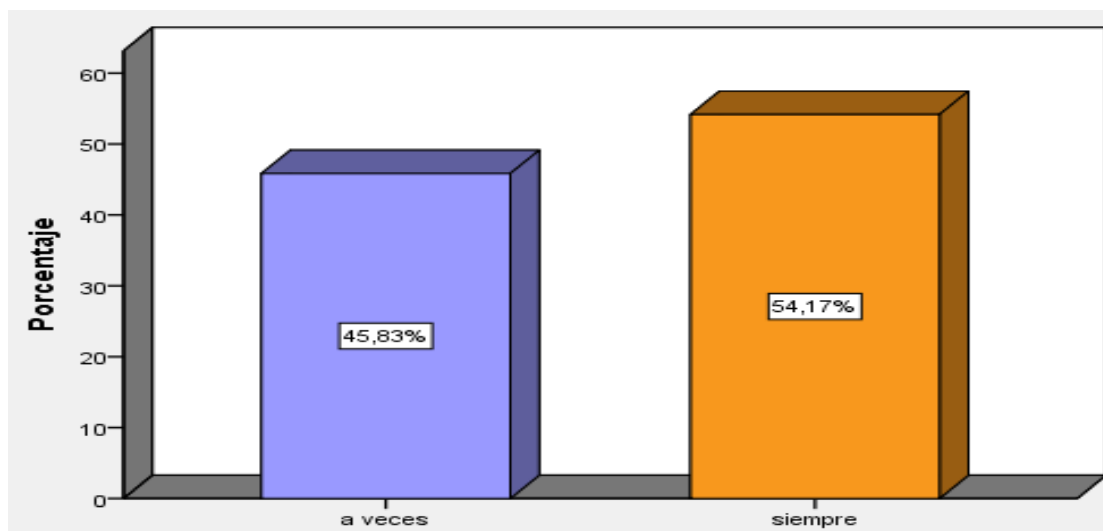
expedientes técnicos apropiados para requerir proyectos de inversión acorde con las necesidades de infraestructura.

**Cuadro N° 2. ¿Su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	11	45,8	45,8	45,8
	3,00	13	54,2	54,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 02.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 2. ¿Su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad?**

**Interpretación:**

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad, “a veces” en un 45.83% y “siempre” en un 54.17%. Es un resultado regular, estos datos reflejan que los servidores públicos que ejercen sus funciones no cuentan con capacitación acorde a los fines de la administración pública, además en la Institución Policial durante la formación de los efectivos policiales no se

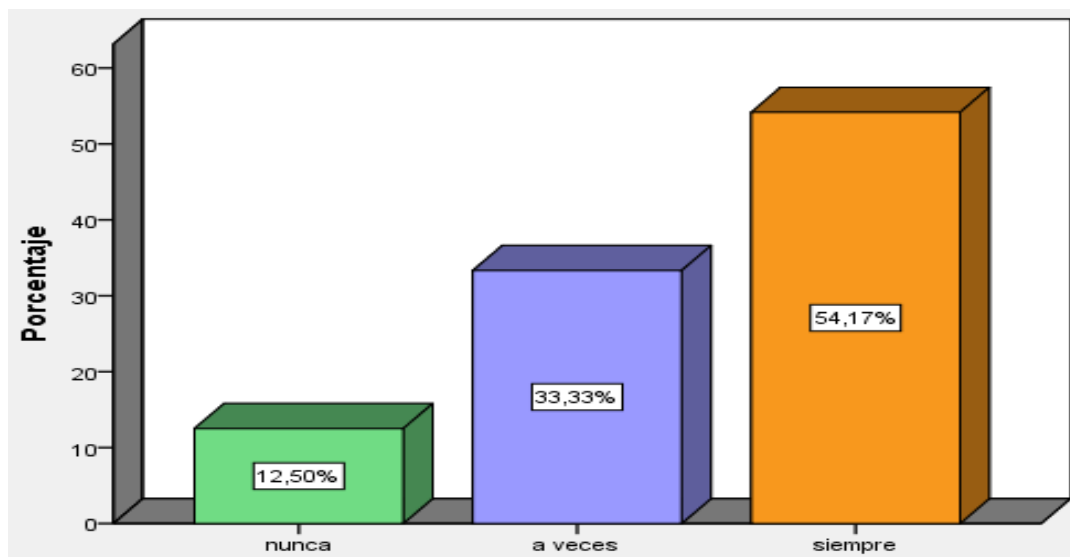
dictan cursos a fines a los sistemas de la administración pública y lo poco que conocen es por la obligación y necesidad al cargo de responsabilidad que asumen.

**Cuadro N° 3. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	3	12,5	12,5	12,5
2,00	8	33,3	33,3	45,8
3,00	13	54,2	54,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 03.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 3. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido?**

### Interpretación:

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido; “nunca” en un 12.50%, “a veces” en un 33.33% y “siempre” en un 54.17%. Es un resultado regular, estos datos reflejan un resultado muy por debajo de lo esperado, cuyo resultado

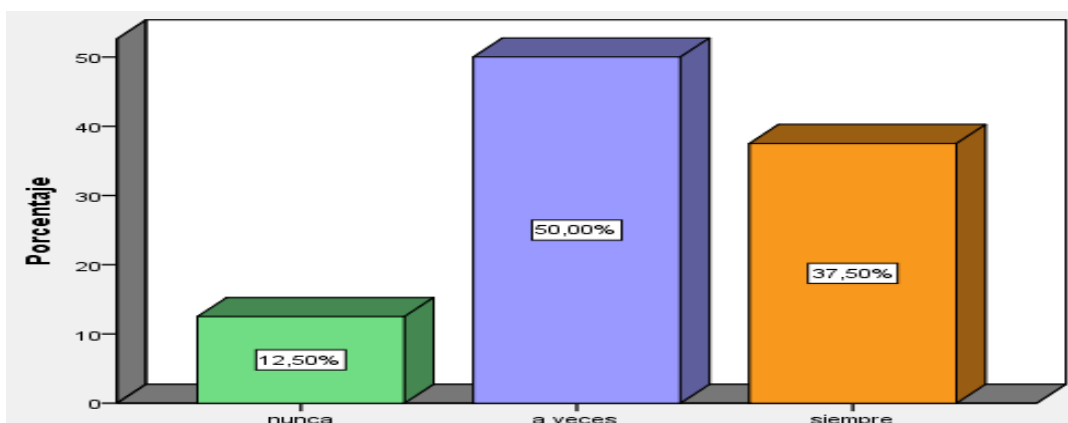
porcentual óptimo positivo debería estar sobre el indicador de 90.00%, se podría interpretar de que la programación, planificación y ejecución del presupuesto público en los recursos materiales para la Región Policial de Huánuco no es buena.

**Cuadro N° 4. ¿Los servicios que presta la entidad son de calidad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	3	12,5	12,5	12,5
2,00	12	50,0	50,0	62,5
3,00	9	37,5	37,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 04.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 4. ¿Los servicios que presta la entidad son de calidad?**

### Interpretación:

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, los servicios que presta la entidad son de calidad; “nunca” en un 12.50%, “a veces” en un 50.00% y “siempre” en un 37.50%. El resultado obtenido es negativo, estos datos se deben a que los servidores públicos tienen conocimiento que la entidad está prestando servicios (a la ciudadanía) y que los mismos no son de calidad por la escasa asignación de recursos económicos para cubrir diversos gastos de bienes y servicios entre ellos los más resaltantes el mantenimiento preventivo y

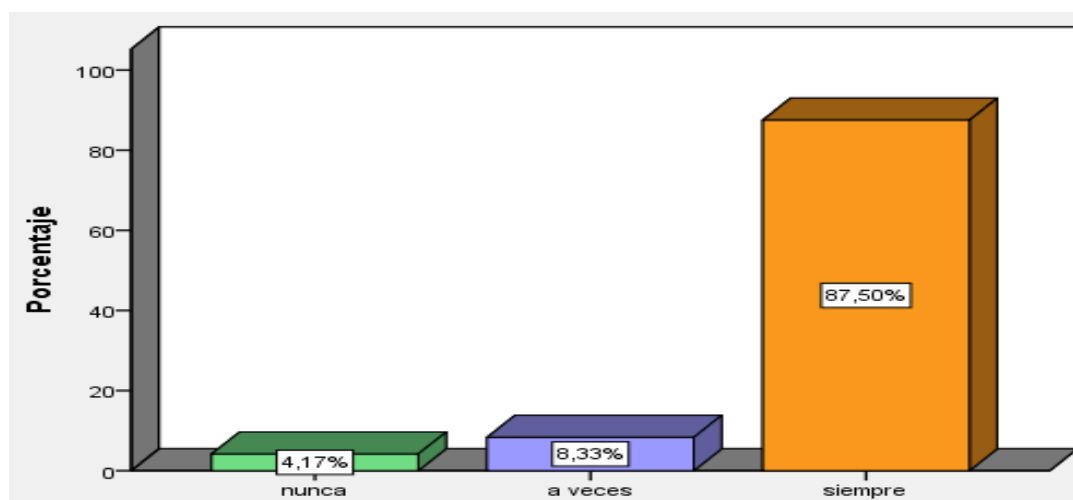
correctivo de vehículos, de infraestructura y de otros equipos afines que deben complementar en la atención de seguridad ciudadana, lo cual conlleva a una insatisfacción por parte de la ciudadanía ya que ellos son los beneficiarios finales de los servicios de seguridad ciudadana que brinda la institución.

**Cuadro N° 5. ¿Es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	1	4,2	4,2	4,2
2,00	2	8,3	8,3	12,5
3,00	21	87,5	87,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 05.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 5. ¿Es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución?**

### Interpretación:

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución; “nunca” en un 4.17%,

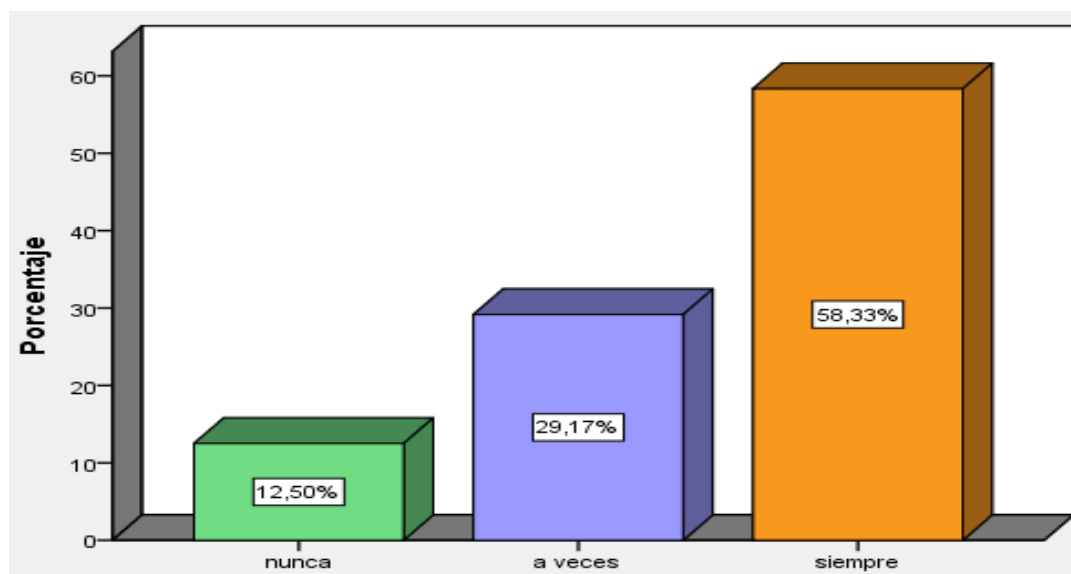
“a veces” en un 8.33% y “siempre” en un 87.50%. El resultado es bueno, estos datos se deben a que los servidores públicos en un gran porcentaje sienten satisfacción al desarrollar su trabajo en beneficio de la institución lo que permite identificarlo como un potencial institucional para el desarrollo y logro de sus objetivos, y que además esto mejoraría con capacitaciones conforme a sus cargos y funciones asignadas.

**Cuadro N° 6. ¿Es oportuno la prestación de servicios al ciudadano?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	3	12,5	12,5	12,5
2,00	7	29,2	29,2	41,7
3,00	14	58,3	58,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 06.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 6. ¿Es oportuno la prestación de servicios al ciudadano?**

**Interpretación:**

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, es oportuno la prestación de servicios al ciudadano; “nunca” en un 12.50%, “a veces” 29.17% y “siempre” en un 58.33%. Estos datos se deben a que los servidores públicos conocen que

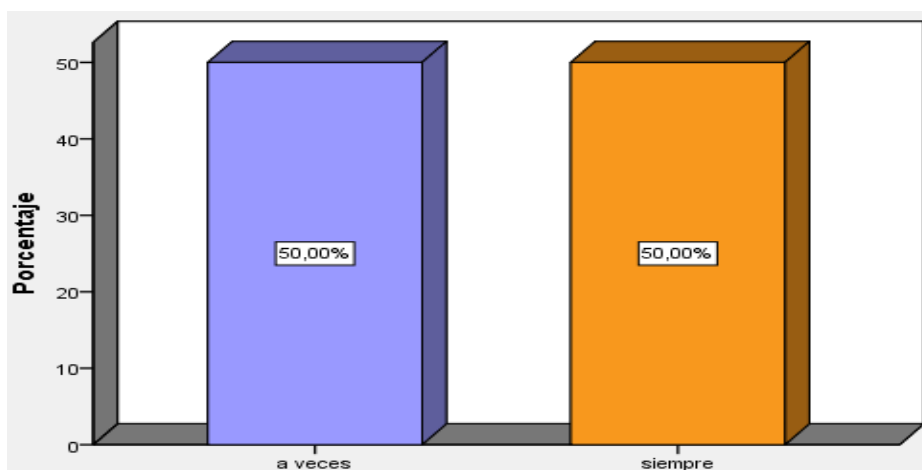
las prestaciones de servicio al ciudadano, regularmente son oportunas a pesar de la baja asignación de recursos económicos, se considera que lo ideal sería un indicador mayor al 90.00% por lo que, se puede apreciar es que hay una gran brecha por cerrar en los servicios prestados, cabe precisar que la encuesta realizada a los servidores públicos de la misma institución y no a los ciudadanos o beneficiarios.

**Cuadro N° 7. ¿Los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	12	50,0	50,0
	3,00	12	50,0	100,0
Total		24	100,0	100,0

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 07.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 7. ¿Los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos?**

**Interpretación:**

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos; “a veces” en un 50.00% y “siempre” en un 50.00%. Estos datos se deben a que los servidores públicos de la entidad desconocen de la ley contrataciones del

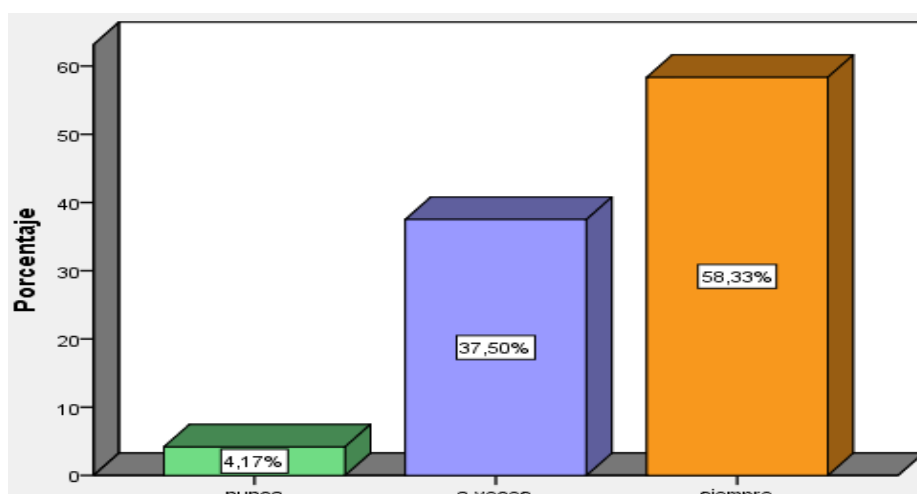
estado, Ley 30225 y su reglamento; la Ley exige que las unidades Ejecutoras otorguen los bienes y servicios conforme a lo requerido por el área usuaria; por lo tanto, si no se entregaría los bienes y servicios conforme a lo requerido se estaría incumpliendo lo establecido en la citada Ley.

**Cuadro N° 8. ¿Los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	1	4,2	4,2	4,2
2,00	9	37,5	37,5	41,7
3,00	14	58,3	58,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 08

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 8. ¿Los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad?**

**Interpretación:**

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad; “nunca” en un 4.17%, “a veces” en un 37.50% y “siempre” en un 58.33%. El resultado es regular, estos datos reflejan que los objetivos planteados y alcanzados son regularmente productivos para la entidad.

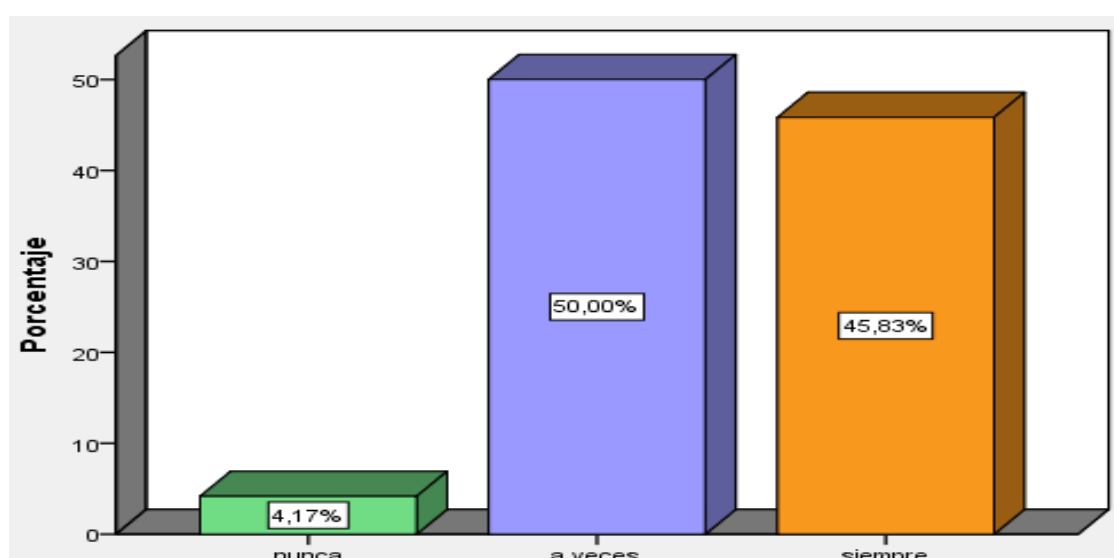


**Cuadro N° 9. ¿Se cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	1	4,2	4,2	4,2
	2,00	12	50,0	50,0	54,2
	3,00	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 09.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 9. ¿Se cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos?**

**Interpretación:**

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos; “nuca” en un 4.17%, “a veces” en un 50.00% y “siempre” en un 45.83%. El resultado obtenido es negativo, estos datos según los servidores públicos se deben a que no se realiza un plan de trabajo para formular sus requerimientos y ejecutar el plan anual de contrataciones acorde con el plan operativo institucional, lo que ocurriría por

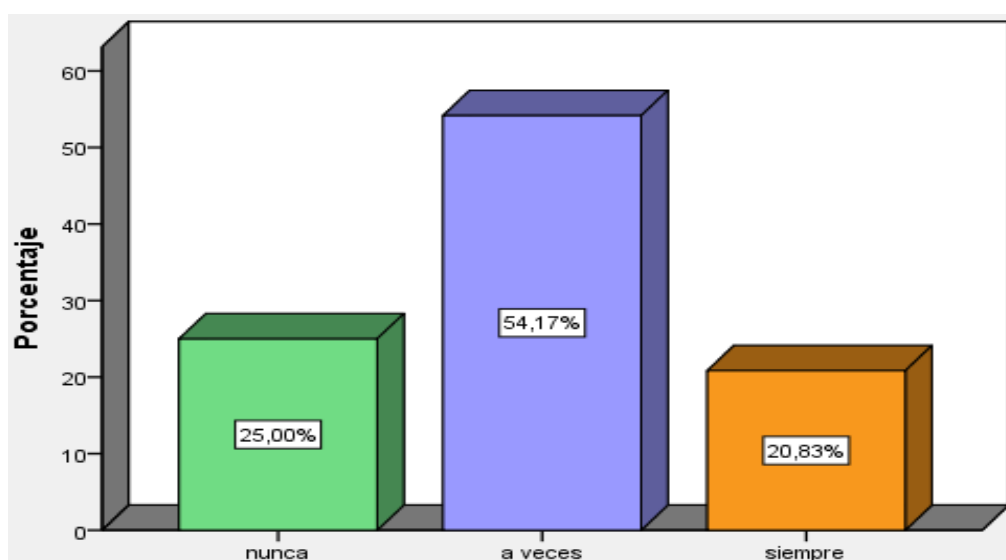
no contar con personal especializado en contrataciones del estado, en planeamiento institucional y en programas presupuestales.

**Cuadro N° 10. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	3	12,5	12,5	12,5
2,00	8	33,3	33,3	45,8
3,00	13	54,2	54,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 10.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 10. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido?**

**Interpretación:**

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido; “nunca” en un 25.00%, “a veces” en un 54.17% y “siempre” en un 20.83%. El resultado obtenido es negativo, estos datos se deben a que los servidores Públicos de las áreas usuarias al momento de formular el cuadro de necesidades no identifican correctamente sus prioridades y posteriormente sus requerimientos están sujetos a

alinearse a sus cuadros de necesidades y al POI lo que resulta en el incumplimiento de los fines.

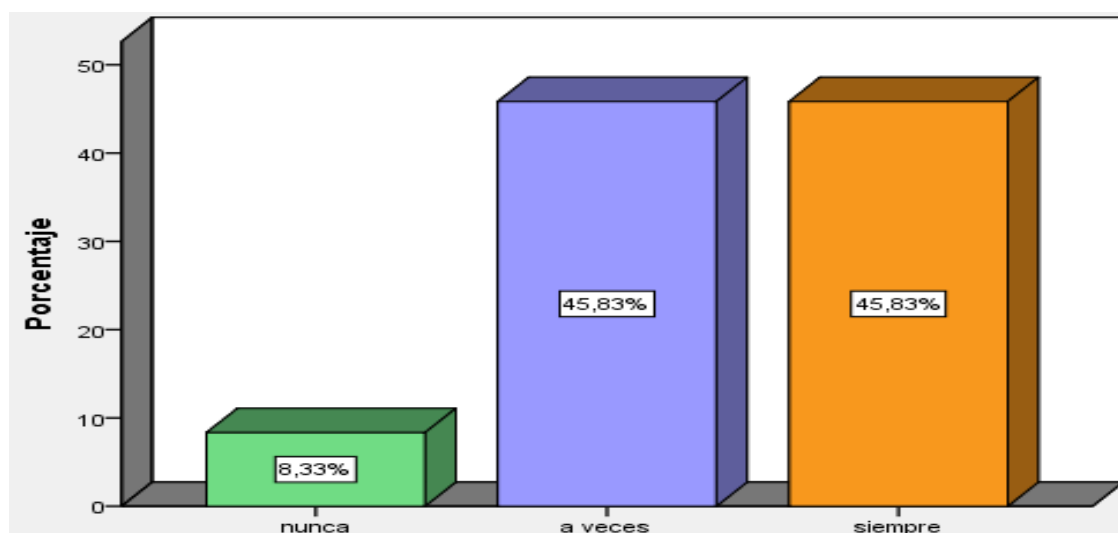
## B. LA EJECUSION DE PRESUPUESTO PUBLICO

**Cuadro N° 11. ¿Se realizan acciones de control Interno?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	2	8,3	8,3	8,3
2,00	11	45,8	45,8	54,2
3,00	11	45,8	45,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 11.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 11. ¿Se realizan acciones de control Interno?**

### Interpretación:

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, se realizan acciones de control Interno; “nunca” en un 8.33%, “a veces” con 45.83% y “siempre” con 45.83%. El resultado obtenido es negativo sin embargo las acciones de Control interno son realizadas por Inspectoría General de la Policía Nacional (IG-PNP), por el Órgano de Control Institucional (OCI) y por las propias Unidades Ejecutoras aplicando el control previo, concurrente y posterior de forma

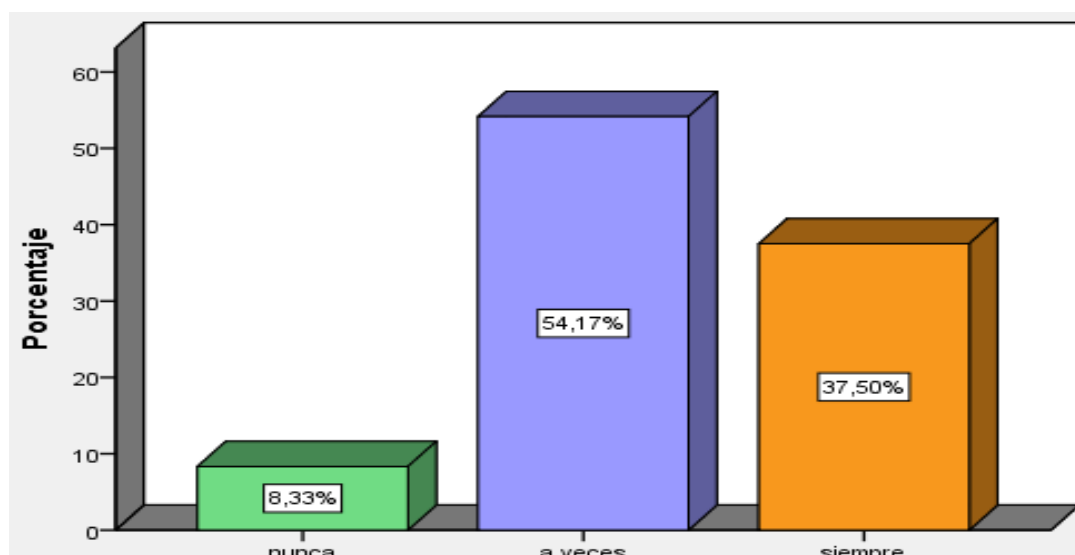
independiente, programada e inopinada, lo que resulta contradictorio con el resultado.

**Cuadro N° 12. ¿Realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	8,3	8,3	8,3
	2,00	13	54,2	62,5
	3,00	9	37,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 12.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 12. ¿Realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado?**

**Interpretación:**

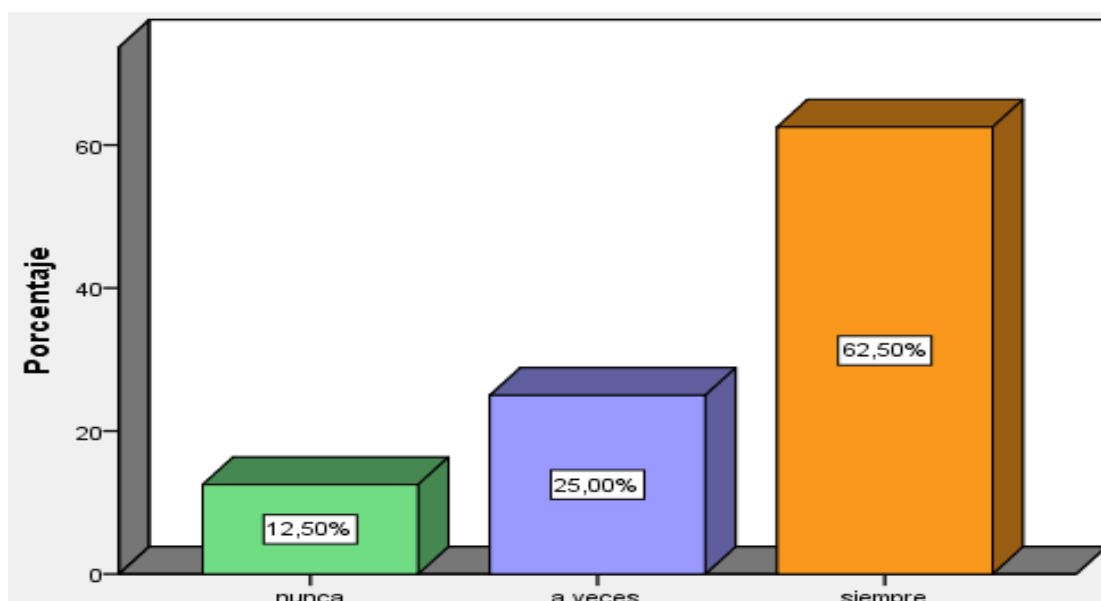
Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado; “nunca” en un 8.33%, “a veces” en un 54.17% y “siempre” en un 37.50%. El resultado obtenido es negativo, estos datos se deben a que la mayoría de los servidores públicos de las áreas de administración de la Región Policial Huánuco, no realizan o desconocen de ello.

**Cuadro N° 13. ¿Los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	3	12,5	12,5	12,5
	2,00	6	25,0	25,0	37,5
	3,00	15	62,5	62,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 13.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 13. ¿Los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales?**

### Interpretación:

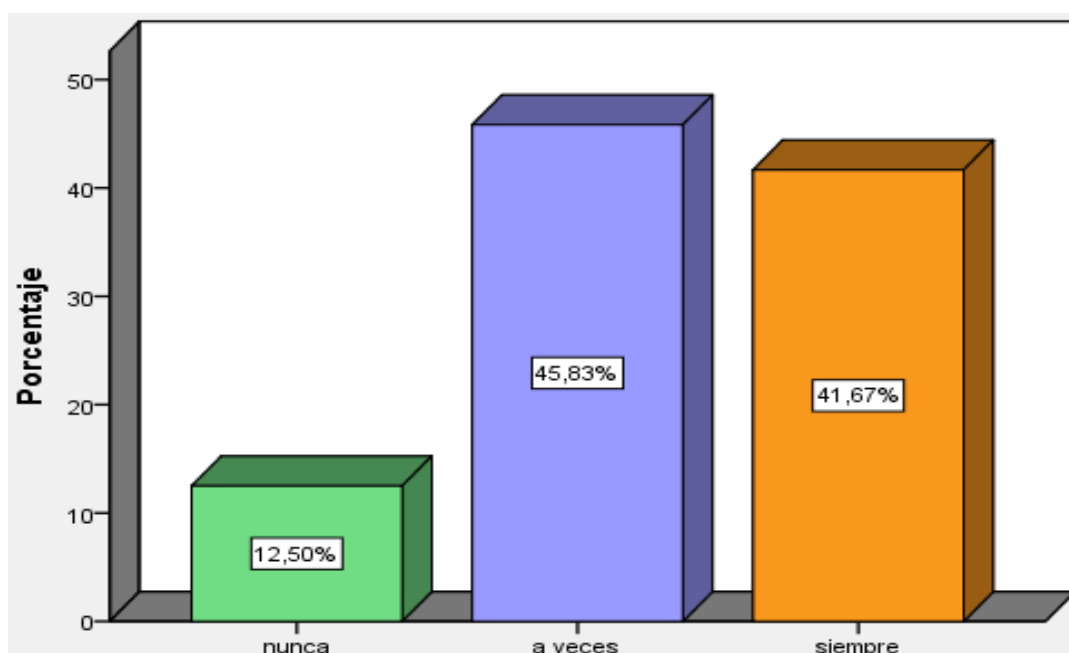
Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales; “nunca” en un 12.50%, “a veces” en un 25.00% y “siempre” en un 62.50%. El resultado obtenido es regular, todos los documentos fuentes deben estar alineadas a las normas y procedimientos legales como pueden ser Leyes, Resoluciones, Directivas, etc.

**Cuadro N° 14. ¿Los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	3	12,5	12,5	12,5
2,00	11	45,8	45,8	58,3
3,00	10	41,7	41,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 14.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 14. ¿Los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico?**

**Interpretación:**

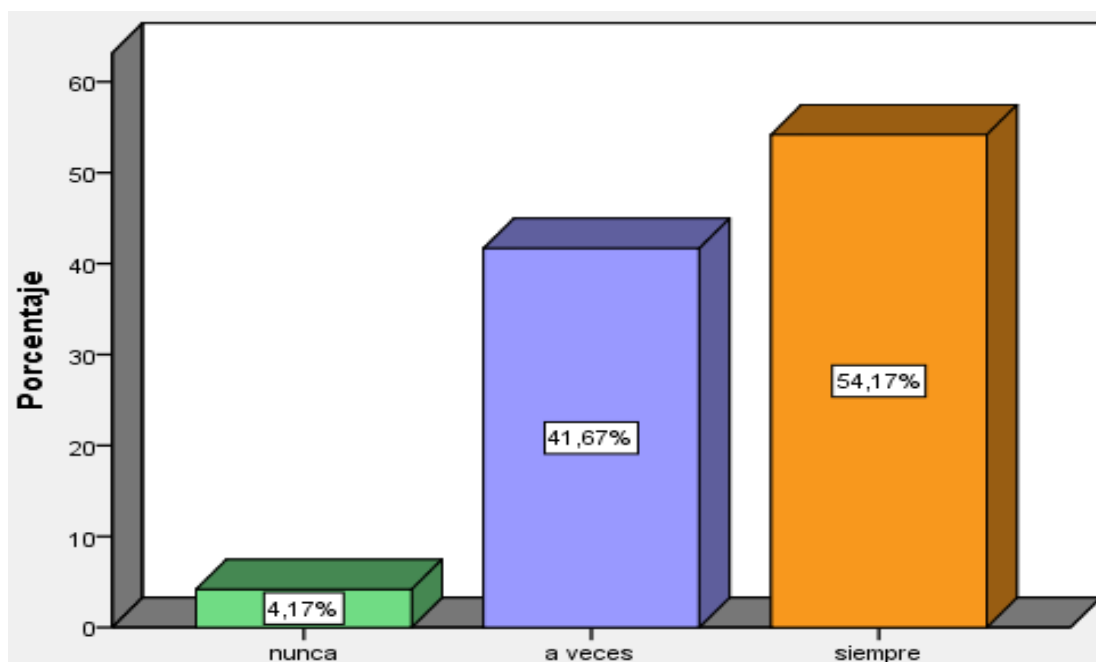
Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico; “nunca” en un 12.50%, “a veces” en un 45.83% y “siempre” en un 41.67%. El resultado obtenido es negativo, estos datos se deben a que los servidores públicos de la Región Policial Huánuco, no tienen las funciones de verificar el presupuesto analítico porque no están dentro de sus funciones efectuar el devengado.

**Cuadro N° 15. ¿La estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	1	4,2	4,2	4,2
2,00	10	41,7	41,7	45,8
3,00	13	54,2	54,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 15.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 15. ¿La estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos?**

**Interpretación:**

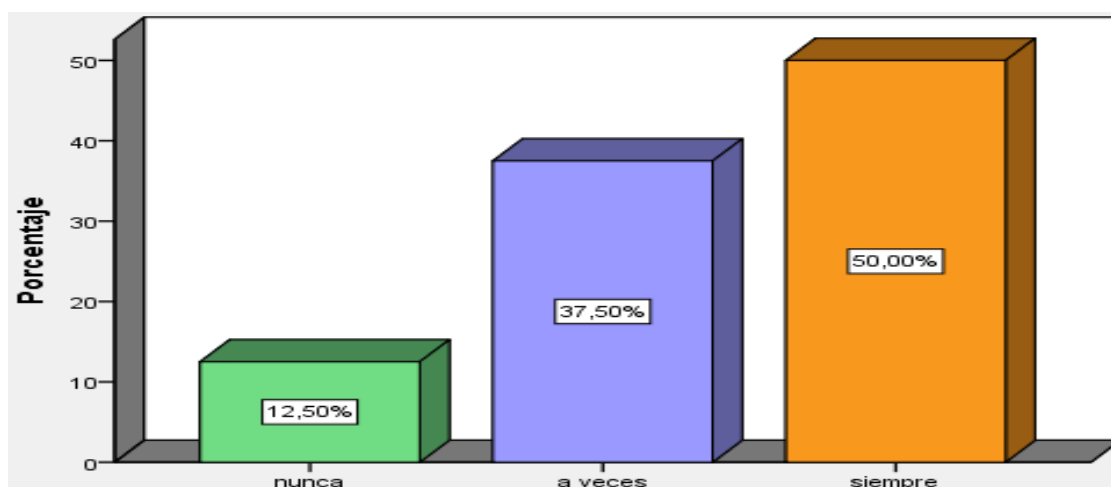
Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, la estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos; “nunca” en un 4.17%, “a veces” en un 41.67% y “siempre” en un 54.17%. El resultado obtenido es regular, estos datos se deben a que los servidores públicos consideran que la estructura programática uniformiza los gastos.

**Cuadro N° 16. ¿Los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	3	12,5	12,5	12,5
	2,00	9	37,5	37,5	50,0
	3,00	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 16.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 16. ¿Los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado?**

**Interpretación:**

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado, “nunca” en un 12.50%, “a veces” en un 37.50% y “siempre” en un 50.00%. El resultado obtenido es negativo; sin embargo, comprendemos que estos datos se deben a que los servidores públicos de la oficina de administración aproximadamente el 50.00% tiene conocimiento acerca de la formulación de expedientes y su importancia para el devengado ante la Unidad Ejecutora correspondiente y también son los responsables de su cumplimiento ante las obligaciones con los proveedores de bienes o servicios dentro de los marcos normativos vigentes.

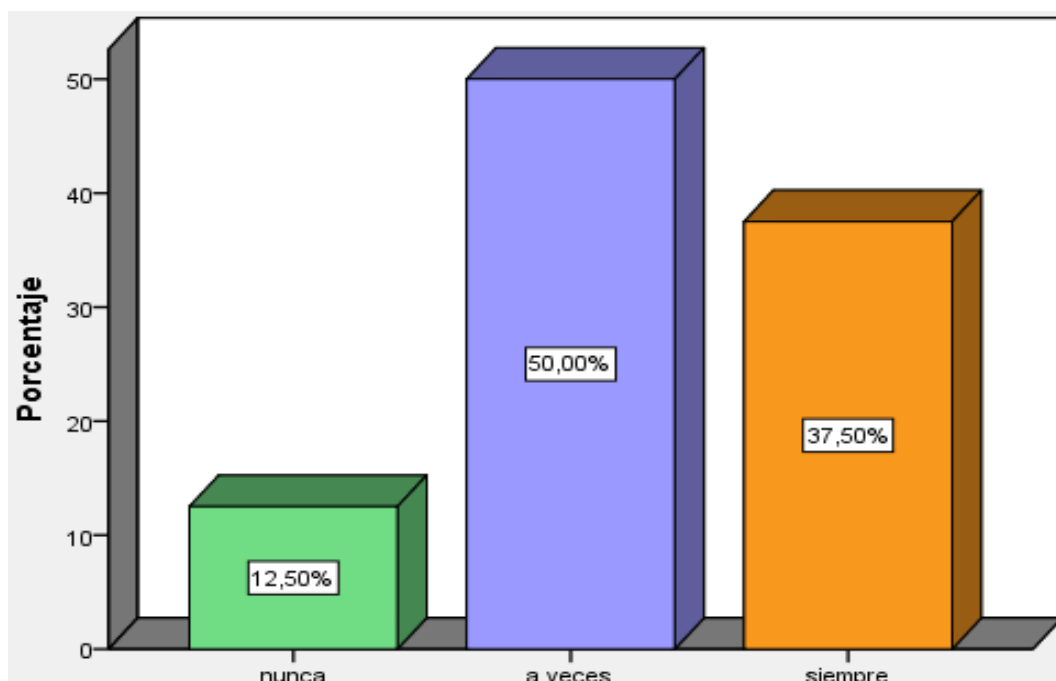


**Cuadro N° 17. ¿Se cumplen las metas programadas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	3	12,5	12,5	12,5
2,00	12	50,0	50,0	62,5
3,00	9	37,5	37,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 17.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 17. ¿Se cumplen las metas programadas?**

**Interpretación:**

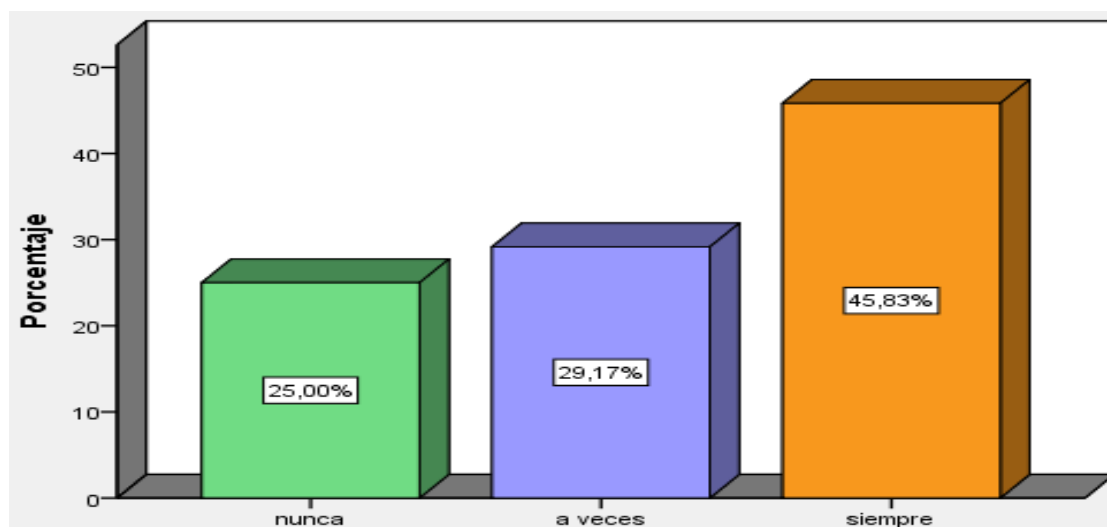
Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, se cumplen las metas programadas; “nunca” en un 12.50%, “a veces” en un 50.00% y “siempre” en un 37.50%. El resultado obtenido es negativo, estos datos se deben a que los servidores públicos tienen cierto conocimiento de metas físicas y que no se realizan seguimientos y evaluaciones al cumplimiento de las metas programadas.

**Cuadro N° 18. ¿Las normas internas están acorde con las leyes de los sistemas de la administración pública?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1,00	6	25,0	25,0	25,0
2,00	7	29,2	29,2	54,2
3,00	11	45,8	45,8	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 18.

Elaboración: El Tesista.

### Gráfico N° 18. ¿Las normas internas están acorde con las leyes de los sistemas de la administración pública?

#### Interpretación:

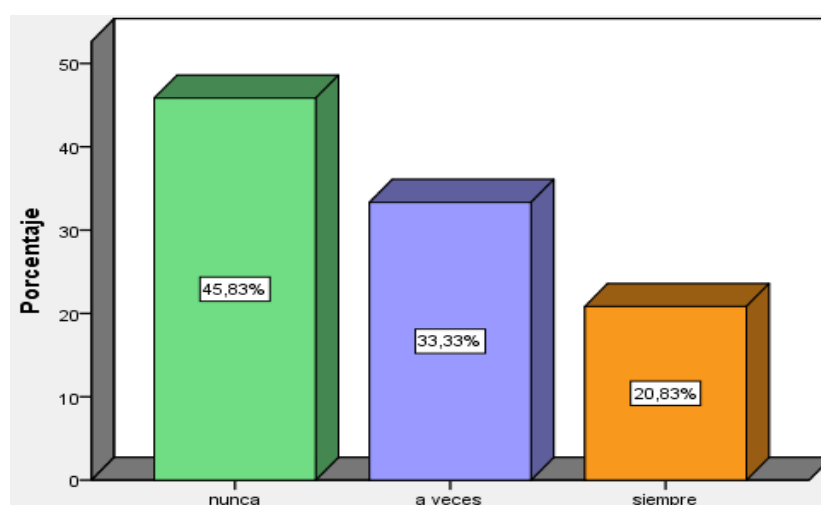
Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, las normas internas están acordes con las leyes de los sistemas de la administración pública; “nunca” en un 25.00%, “a veces” en un 29.17% y “siempre” en un 45.83%. El resultado obtenido es negativo, estos datos se deben a que los servidores públicos conocen de las normas internas (directivas, manuales y otros dispositivos internos), no están a acordes con las normas de los sistemas de la administración pública, los servidores podrían incurrir en omisiones y estar inmersos en serios problemas administrativos.

**Cuadro N° 19. ¿Se realizan liquidaciones financieras?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	11	45,8	45,8	45,8
	2,00	8	33,3	33,3	79,2
	3,00	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 19.

Elaboración: El Tesista.

**Gráfico N° 19. ¿Se realizan liquidaciones financieras?**

**Interpretación:**

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, se realizan liquidaciones financieras; “nunca” en un 45.83%, “a veces” en un 33.33% y “siempre” en un 20.83%. Estos datos se deben a que en la Oficina de Administración de la Institución no hay un área de contabilidad ni personal capacitado que ejerza dicha función; por lo tanto, es aceptable el resultado.

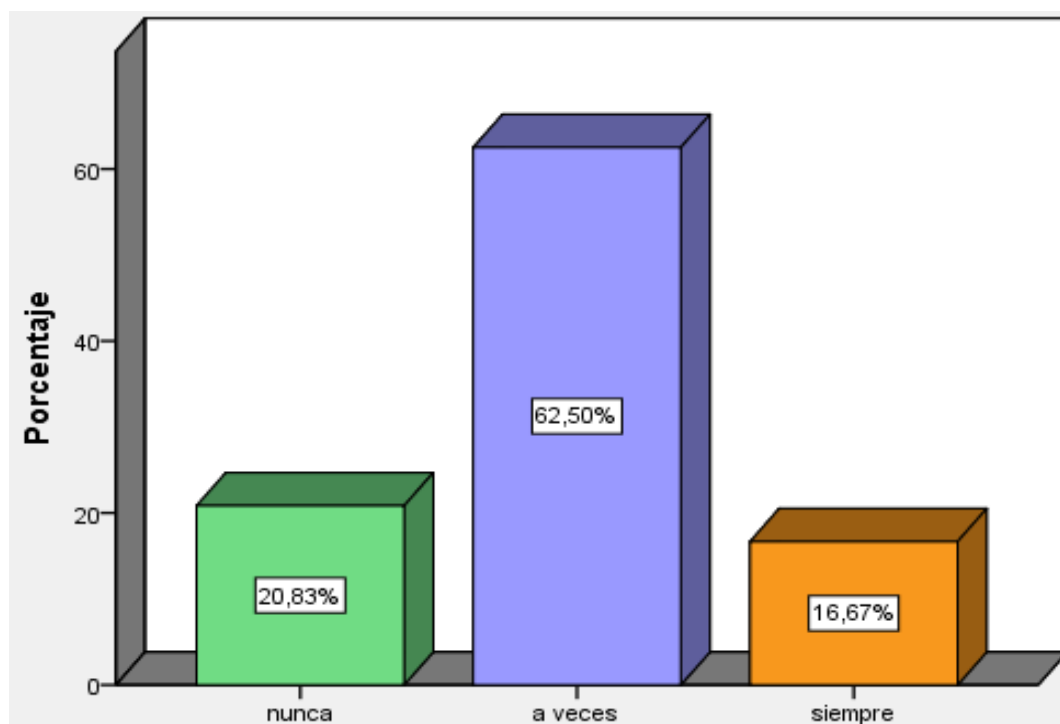
**Cuadro N° 20. ¿Realizan publicaciones institucionales?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	5	20,8	20,8	20,8

2,00	15	62,5	62,5	83,3
3,00	4	16,7	16,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta, 2018.

Elaboración: El Tesista.



Fuente: Cuadro N° 20.

Elaboración: El Tesista.

### Gráfico N° 20. ¿Realizan publicaciones institucionales?

#### Interpretación:

Los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que, realizan publicaciones institucionales; “nunca” en un 20.83%, “a veces” en un 62.50% y “siempre” en un 16.67%. El resultado obtenido es negativo, estos datos se deben a que la Región Policial Huánuco no cuenta con una página web lo que deberán prever su implementación acorde con la ley de transparencia y acceso a la información pública - Ley Nª 27806.

## 4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.

### 4.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Para la comprobación de la hipótesis, se plantea la siguiente hipótesis estadística:

**HG:** Existe relación estadísticamente significativa entre Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco.

Calculando el Coeficiente  $r_{xy}$  de Correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

**Dónde:**

**x** = Puntajes obtenido de la Cultura Organizacional

**y** = Puntajes obtenidos de la Ejecución del Presupuesto Público.

**$r_{x,y}$**  = Relación de las variables.

**N** = Número de Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial Huánuco.

**Cuadro N° 21. Correlación de Pearson**

		Cultura Organizacional	Ejecución del presupuesto Público
<b>VI</b> Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,651**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	24	24
<b>VD</b> Ejecución del presupuesto Público	Correlación de Pearson	,651**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	24	24

**Fuente:** Encuesta, 2018.

**Elaboración:** El Tesista

Obtuvimos un valor relacional de 0.651, el cual manifiesta la existencia de relación positiva considerable entre las variables de estudio: Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público. Por tal motivo

aceptamos la hipótesis general. Que Existe relación directa entre la cultura organizacional y la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

#### 4.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Para comprobar las hipótesis específicas, planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

**HE<sub>1</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos del Clima Laboral con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

**Cuadro N° 22. Correlación de Pearson**

		Ejecución del Presupuesto Público	Clima Laboral
<b>VD</b> Ejecución del Presupuesto Público	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	24	24
<b>DIMENSION1</b> Clima Laboral	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	24	24

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

**Fuente:** Encuesta, 2018.

**Elaboración:** El Tesista

Obtuvimos un valor relacional de **0.646**, el que determina la existencia de relación significativa entre las variables de estudio con la primera dimensión: Cultura Organizacional con el Clima Laboral y la Ejecución del Presupuesto Público. De esta forma se acepta la hipótesis específica. El clima laboral se relaciona positivamente con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región policial Huánuco durante el periodo 2018.

**HE<sub>2</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de la Prestación de Servicios con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial de Huánuco durante el periodo 2018.

**Cuadro N° 23. Correlación de Pearson**

		Ejecución del Presupuesto Público	Prestación de Servicios
VD Ejecución del Presupuesto Público	Correlación de Pearson	1	,863**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
DIMENSION 2 Prestación de Servicios	Correlación de Pearson	,863**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

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

**Fuente:** Encuesta, 2018.

**Elaboración:** El Tesista.

Obtuvimos valor relacional de **0.863**, el cual manifiesta que hay una relación positiva fuerte entre las variables de estudio con la segunda dimensión: La Prestación de Servicios con la Ejecución del Presupuesto Público. De esta forma se acepta la hipótesis específica. La prestación de servicios se relaciona positivamente con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.

**HE<sub>3</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de la Planificación con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial durante el periodo 2018.

**Cuadro N° 24. Correlación de Pearson**

		Ejecución del Presupuesto Público	Planificación
VD Ejecución del Presupuesto Público	Correlación de Pearson	1	,919**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	24	24
<b>DIMENSION 3</b>	Correlación de		
Planificación	Pearson	,919**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

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

**Fuente:** Encuesta, 2018.

**Elaboración:** El Tesista.

Obtuvimos valor relacional de 0.919, lo cual es una relación positiva fuerte entre las variables de estudio de la tercera dimensión que es la Planificación con la Ejecución del Presupuesto Público. De esta forma se acepta la hipótesis específica que es, La Planificación se relaciona positivamente con la Ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.



## CAPÍTULO V

### DISCUSION DE RESULTADOS

#### 5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La encuesta se realizó a los servidores públicos que dependen de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco que fue la muestra y objeto de la investigación.

Como resultado que se obtuvo durante la investigación, está sustentada a base de pruebas estadísticas con información que fueron necesarios para alcanzar el objetivo de la investigación, haciendo posible discutir los resultados:

1. La hipótesis general propuesta y su respectiva contrastación fue: “La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la Ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial de Huánuco-2018”, dando a conocer el valor relacional de 0.651 conforme a los datos mostrados en el Cuadro 21, según Montaña, (2015) menciona que, *“la cultura organizacional en una entidad pública permite realizar las operaciones administrativas y presupuestales mejorando la capacidad de ejecución presupuestal de acuerdo a las normas”*; significando que existe una relación positiva considerable que refleja la importancia de la Cultura Organizacional, para que exista una eficiente Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial de Huánuco.
2. La primera hipótesis específica propuesta y su respectiva contrastación fue: EL Clima Laboral se relaciona positivamente con la ejecución del presupuesto público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018, resaltando el valor relacional de 0.646 conforme a los datos mostrados en el Cuadro N° 22, en el que se identifica la existencia de una relación positiva considerable del clima laboral con la ejecución del presupuesto, según Bonaventura (2011) menciona que, *“un buen clima laboral*

*se orienta hacia los objetivos específicos de una organización cumpliendo los papeles eficientemente, pero un mal clima destruye el ambiente del trabajo ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera confrontación en las responsabilidades y funciones laborales".* Esto significa que, mientras los servidores públicos tengan buen clima laboral habrá efectos significativos en el cumplimiento de sus funciones y por ende en la ejecución del presupuesto público de la Región Policial de Huánuco, si esta situación es lo contrario, provocaría una serie de problemas, pudiendo ocasionar un bajo rendimiento laboral"; por otro lado en el cuadro N° 01 se muestra que los servidores públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que en la Infraestructura de su centro de trabajo es confortable de la siguiente manera: a veces en un 58% y nunca en un 16.67%. Estos datos evidencian que los servidores públicos no cuentan con una infraestructura adecuada lo cual pondría en riesgo el trabajo en equipo teniendo consecuencias negativas en la ejecución del presupuesto.

3. En la segunda hipótesis específica propuesta y su respectiva contrastación fue: La prestación de servicios de los servidores públicos se relaciona positivamente con la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018, obteniendo el valor relacional de 0.863 como se muestra en el cuadro N° 23, el cual manifiesta que hay una relación positiva considerable, por lo que se entiende que la prestación de servicios de los servidores públicos se relaciona favorablemente con la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco, ya que los servicios prestados por el personal de la oficina de administración de la Región Policial maximiza los resultados favorables para la institución. Por otro lado, en el cuadro y gráfico N° 04, sobre los servicios que presta la entidad se muestra que, son de calidad, a veces en un 50% y nunca en un 12.50%. Estos datos se deben a que los servidores

públicos tienen conocimiento de que la entidad está prestando servicios y que no son de calidad por los escasos recursos económicos asignados, limitando realizar contratos de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo del parque automotor e infraestructura, así como de otros equipos afines que deben complementar en la atención de seguridad ciudadana. Según Rodríguez, (2017) manifiesta *“la debilidad en la organización de carácter policial se centra en el trabajo de seguridad y en las áreas relacionadas a gestión, no teniendo muchas prioridades en la adecuada capacitación ni especialización en temas relacionados de ejecución presupuestal, lo que repercute en las insuficientes, inadecuadas e inoportunas acciones de administración interna, presentando carencia en la programación y formulación de requerimientos de sus necesidades”*; Significando que los servicios de los servidores públicos se relaciona favorablemente con la ejecución del presupuesto público en la Región Policial Huánuco.

4. La tercera hipótesis propuesta y su respectiva contrastación fue: “La planificación se relaciona significativamente en la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial de Huánuco – 2018”, identificando el valor relacional de **0.919** como se muestra en el cuadro N° 24, en el cual se observa que hay una relación Positiva fuerte, por lo que se puede identificar que la tercera hipótesis específica tiene un grado directamente proporcional, es decir, cuanto mejor sea la planificación mejor será la ejecución del presupuesto público en la Región Policial de Huánuco. En el cuadro N° 09 y gráfico N° 09; sin embargo, se observa que los Servidores Públicos de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco manifiestan que cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos, a veces en un 50.00% y nunca en un 4.17%. Estos datos según los servidores públicos se deben a que no se realiza un plan de trabajo acorde con el plan operativo institucional, y que no cuentan con personal especialista

en planeamiento institucional y programas presupuestales; Condezo (2017) manifiesta *“el equipo de trabajo debe conocer la planificación de una organización ya que contienen procesos de toma de decisiones que permitan lograr un futuro planteado, en mérito de la situación real y de los elementos tanto en el ámbito interno y externo que permiten influenciar a cumplir los objetivos trazados. Esto va del nivel más bajo al más alto o complejo, según a la medida a ejecutarse. La acción de planificar en la gestión está alineada a estrategias organizacionales en sus diferentes ámbitos, niveles y actitudes”*.

## CONCLUSIONES

El principal objetivo de esta investigación, consistió en Identificar la relación entre la cultura organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018, y aplicado el estudio de campo, y luego de analizar e interpretar los datos llegamos a las siguientes conclusiones::

1. Que la Cultura Organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018, tienen una relación positiva y directamente proporcional, toda vez que se obtuvo 65.10% de porcentaje que representa el nivel de relación de la variable Independiente sobre la variable dependiente. La Cultura Organizacional cuyas sub variables son clima laboral, prestación de servicios y planificación como resultado se identificó una relación positiva con la Variable Dependiente que es la Ejecución del Presupuesto Público y sus sub variables son Evaluación, Flujo de Gasto y Transparencia, de esta manera nos permitió continuar con el avance de la investigación de la tesis.
2. Que, la Dimensión Clima Laboral se relaciona favorablemente con la variable dependiente ejecución del presupuesto Público, cuyo resultado obtenido es de 64.60% del nivel de relación entre la variable Independiente Cultura Organizacional con su Dimensión Clima Laboral y sus Indicadores que son Infraestructura, Competencias y Recursos Materiales sobre la variable dependiente relacionada con el sus dimensiones Evaluación, Flujo de Gasto y Transparencia; se concluye que, en la Región Policial Huánuco no cuentan con una infraestructura adecuada, cuyo resultado se debe a los escasos recursos económicos asignado en el presupuesto para proyectos de inversión y por no contar con personal especializado para formular los expedientes técnicos para formular los proyectos de inversión acorde con las normas, estructura de forma y de fondo para atender las

necesidades de infraestructura en la institución; asimismo sobre la competencia laboral, cuyos datos reflejan en el Grafico N° 02, indica que los servidores públicos que ejercen sus funciones no cuentan con capacitación acorde a los fines de la administración pública; sobre los Recursos Materiales indica que el nivel porcentual es muy bajo de lo esperado, cuyo resultado porcentual óptimo positivo es de un 54.17 conforme al grafico N° 03, lo que sería un indicador de un resultado regular y nos permite concluir que existe una inadecuada programación, planificación y regular ejecución del presupuesto público en los recursos materiales para la Región Policial de Huánuco.

3. Se identificó que la dimensión Prestación de Servicios se relaciona positivamente con ejecución de presupuesto público en la Región Policial de Huánuco, por cuanto se obtuvo 86.30% de porcentaje que representa el nivel de relación positiva de la variable independiente Cultura Organizacional con su Dimensión Prestación de Servicios y sus indicadores que son Calidad, Satisfacción y Oportuno sobre la variable dependiente relacionada con el tema Evaluación, Flujo de Gasto y transparencia; por lo cual se concluye Que, la Calidad del servicio que presta la entidad (a la ciudadanía), no son de buena calidad por la escasa asignación de recursos económicos para diversos gastos de bienes y servicios entre ellos los más resaltantes para el mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, de infraestructura y de otros equipos afines (rescate, patrullaje, etc. Sobre, si es satisfactoria su labor de los servidores públicos en la prestación de servicios en beneficio de la institución se concluye que, los servidores públicos en un gran porcentaje se sienten con satisfacción al desarrollar su trabajo en beneficio de la institución conforme al Grafico N° 05. Que, si es oportuno la prestación de servicios al ciudadano, cuyo resultado positivo fue en un 58.33% conforme al Grafico N° 06. Estos datos se deben a que los

servidores públicos refieren que las prestaciones de servicios son regularmente oportunos.

4. De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que la dimensión Planificación se relaciona positivamente con la ejecución del presupuesto público de la Región Policial Huánuco, por cuanto se obtuvo 91.90% de porcentaje que representa el nivel de relación muy fuerte de la variable independiente Cultura Organizacional con su Dimensión planificación y sus indicadores que son Bienes y Servicios, Productivos, Programación y Recursos Económicos sobre la variable dependiente con las Dimensiones Evaluación, Flujo de Gasto y Transparencia. Sobre los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos, siempre en un 50% y a veces en un 50.00% conforme al Grafico N° 07. Estos datos se deben a que, en los servidores públicos de la entidad que laboran en áreas administrativas desconocen de la ley contrataciones del estado y su reglamento, Ley 30225, Ley que exige que las Unidades Ejecutoras otorguen los bienes y servicios conforme a lo requerido por el área usuaria, en este resultado se aprecia la escasa capacitación dirigida al personal que realiza labores administrativas en la Región Policial de Huánuco. Que, los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad, siempre en un 58.33% conforme al Grafico N°08. Que, cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos, a veces en un 50.00%`, conforme al grafico N° 09. Estos datos según el resultado de la entrevista al jefe encargado de administración de la Región Policial se deben a que no se realizan planes de trabajo acorde con el plan operativo institucional ya que no cuentan con personal profesional especialista contratado y que los recursos materiales no cumplen los fines para lo que es requerido.

## RECOMENDACIONES

Efectuada las conclusiones al estudio se realiza las siguientes recomendaciones:

### **Recomendaciones en base a la encuesta:**

1. Con la finalidad de obtener una infraestructura adecuada en la Región Policial de Huánuco, se recomienda realizar una adecuada formulación del cuadro de necesidades y efectuar la programación priorizando proveer presupuesto para la contratación de personal especializado (Ing. Civil, Arquitecto y/o a fines) responsable de formular los expedientes técnicos de gestión o de proyectos de inversión acorde con las necesidades de infraestructura en la institución.
2. Sobre la competencia laboral, se recomienda que el jefe de la Oficina de Administración disponga que el encargado sobre la necesidad de contratar especialistas para las áreas que corresponda (logística, planeamiento, secretaria, recursos humanos y otros a fines a la administración pública), en segundo lugar se recomienda capacitar a los servidores públicos que laboran en las diferentes áreas conforme a las funciones asignadas, teniendo en cuenta que el desconocimiento y falta de dominio es una limitante para el personal PNP, ya que en la institución policial durante la formación de los efectivos policiales no se dictan cursos a fines a los sistemas de la administración pública.
3. Sobre los Recursos Materiales, se recomienda realizar una adecuada planificación y adecuada programación del cuadro de necesidades que permita realizar la ejecución del presupuesto público con calidad de gasto. Esto permitiría lograr que los recursos materiales requeridos cumplan los fines para lo que se requiere.
4. Sobre la Calidad del servicio, se recomienda realizar un trabajo conjunto entre las diferentes áreas de Logística, Planeamiento



Administrativo y Planeamiento Operativo con la orientación de especialistas con dominio en cada área, con la finalidad de que realice una adecuada programación identificando y priorizando adecuadamente sus necesidades. Con ello se lograría mejorar la atención en seguridad ciudadana y satisfacción de la población.

5. Se recomienda mantener elevada la satisfacción laboral de los servidores públicos el mismo que impactaría positivamente en beneficio de la institución y población mediante buena prestación de servicios; Además de ello realizar incentivos y capacitaciones a los servidores públicos según sus funciones motivando a desenvolverse y desarrollarse profesionalmente con el fin de lograr los objetivos trazados conforme a sus cargos y funciones que desempeñan en cada área.
6. Se recomienda realizar una evaluación del presupuesto público mediante las herramientas de seguimiento y monitoreo para determinar cuáles son los problemas a superar, esto permitiría acortar o cerrar la brecha en relación al estado regular de los servicios prestados para lograr que el nivel porcentual sea más elevado que el resultado obtenido en el Grafico N° 04.
7. Sobre la adquisición y entrega de los bienes y servicios se recomienda contratar un especialista en contrataciones del estado; a fin de superar diversas falencias en relación a la formulación de requerimientos, adquisición y entrega a las áreas usuarias que dependen administrativamente de la oficina de administración de la región policial y mejorar en la gestión pública de la Región Policial de Huánuco.
8. Se recomienda que el Jefe de Administración prevea la implementación de contar con personal especializado para realizar una buena programación, planificación formulación y la ejecución del presupuesto público cuyo trabajo debe ser liderado por dicho jefe y por especialistas que dirijan, supervisen y ejecuten las actividades propias sobre los objetivos planteados durante el periodo fiscal.

9. Sobre los recursos materiales se recomienda que los servidores públicos de las áreas usuarias al momento de formular el cuadro de necesidades identifiquen correctamente sus prioridades y sus requerimientos estén alineados a sus cuadros de necesidades y al Plan Operativo Institucional (POI).

### **Recomendaciones en base a la encuesta y a la entrevista:**

Conforme al estudio de la presente investigación de acuerdo a la encuesta realizada a los servidores públicos y a la entrevista realizada al jefe encargado de la oficina de administración de este importantísimo organismo público desconcentrado (Región Policial de Huánuco), se recomienda, adopten medidas que permitan equiparse e implementar con personal técnico y profesionales especialistas en las diferentes áreas y brindar un mejor servicio a la ciudadanía a nivel regional:

1. Contratar especialistas con dominio en cada materia según corresponda.
2. Realizar gestiones ante las instancias superiores para que analicen y evalúen la posibilidad de realizar procesos de admisión para asimilación para personal técnico y profesionales con la finalidad de fortalecer los sistemas administrativos cubriendo plazas laborales afines a la administración pública y que coadyuven al fortalecimiento y modernización institucional.
3. Que, en todas las escuelas de formación policial se apertúre especialidades a fines a la administración, con perfiles orientados a los sistemas de la administración pública. Este último alcance se realiza tomando como ejemplo a una institución castrense como es la Marina de Guerra del Perú, mencionaremos algunas especialidades con las que se forman personal subalterno en el Instituto Educativo Técnico Naval (CITEN), que forma técnicos profesionales anualmente en diferentes especialidades entre ellas administración naval, sistemas y administración de redes servicios, telemática y otros; véase Anexo N° 09.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 Hernández, Fernández & Baptista. (2003). "Capítulo 3. Metodologías de la Investigación" México.
- 2 Montaña, (2015). "Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención Para la Implementación de Procesos de Cambio en las Organizaciones. Caso Empresa Sector Financiero". Argentina.
- 3 Comisión Europea, (2014). "Presupuesto de la UE frente al presupuesto de los Estados miembros". Brúcelas Bélgica.
- 4 Alcocer, (2016). "Profesionalización y capacitación de elementos de la policía federal en el marco de la iniciativa Mérida (2009-2012) en el contexto de la reforma policial en México.- estándares, mejores prácticas y rendición de cuentas en la democracia.". Madrid-España.
- 5 Paz, (2015). "Propuesta de un modelo de control presupuestal en el gasto corriente; caso unidad ejecutora 003: ejército peruano". Lima-Perú.
- 6 Bernedo, (2017). "Influencia de la cultura organizacional de los efectivos de la región policial sur en la calidad de servicios a la comunidad Arequipa – 2015". Juliaca - Perú.
- 7 Rodríguez, (2017). "Evaluación de la ejecución presupuestal de la Policía Nacional del Perú y su implicancia en la Política Pública de Seguridad Ciudadana". Lima-Perú.
- 8 Montero, (2017). "El Presupuesto Por Resultado "Ppr" Y Su Influencia En El Desempeño De Funciones Administrativas De Los Trabajadores De La Sub Gerencia De Presupuesto De La Municipalidad Provincial De Huanuco-2015". Huánuco-Perú.
- 9 Apac, (2017). "La Cultura Organizacional y su relación con el Clima Organizacional en la Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Pachitea – 2017". Huánuco - Perú.

- 10 Rojas, (2017). "Cultura organizacional y la calidad de servicio en el banco de la nación – 2017" / "Organizational culture and the quality of service in the bank of the nation main office headquarters". Huánuco - Perú.
- 11 Diario el Peruano, (2017). "Ley n° 30693.- Ley de Presupuesto del Sector Público Para el Año Fiscal 2018" Lima - Perú.
- 12 Kroeber & Kluckhohn, (1952). "Culture: A critical review of concepts and definitions. Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology Papers", Harvard University.
- 13 Rossi, (1980). "People in culture. A Survey of Cultural Anthropology". New York.
- 14 Louis, M. (1983). "Organizations as culture bearing milieu Human Systems Management; 1981".
- 15 Cruz, (2000). "El Sistema Empresarial, Cultura y Consultoría". Folletos Gerenciales.
- 16 Denison & Mashra, (1995). "Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness". Organization Science.
- 17 Schein, (1988). "Organizational culture". <http://hdl.handle.net/1721.1/2224>.
- 18 Chica, (2009). "Aproximaciones teóricas y estudios específicos en torno a la cultura organizacional en Colombia". <https://sites.google.com/site/schica21/culturaorganizacional.pdf?attredirects=0>.
- 19 Freitas, (1991). "Cultura organizacional: grandes temas en debate. En Revista de Administração de Empresa". São Paulo.
- 20 Tomei, (1995). "Envidia en las organizaciones". México.
- 21 Moreno, M., & Josefina, J. (2016). El clima laboral y sus incidencias en el desempeño de los trabajadores del área de talento humano de la constructora diploter sa diseño ingeniería y proyectos de Guayaquil en el periodo 2016-2017 (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2016).
- 22 Alfaro, L., & Saavedra, K. (2008). Los servicios públicos en el Perú: una visión preliminar. *Serie Doctrina*, 589-600.

- Wikipedia. (2018), La enciclopedia libre. "Productividad". Desde <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Productividad&oldid=110229162>.
- 23 PACIFICTEL S.A., (2006) "Manual de Políticas Generales" Ecuador.
  - 24 Muñoz, (1999). "Introducción a la Administración Pública". Fondo Cultura Económica. México.
  - 25 Barnett, (2001). "Los límites de la competencia".
  - 26 Ley N° 30659, (2017). Ley de Presupuesto del Sector Público Para el Año Fiscal 2018.
  - 27 Emprende Pyme, (2016) "Qué es el clima laboral" <http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
  - 28 Wikipedia La enciclopedia libre (2018). Departamento de Huánuco. <https://es.wikipedia.org/w/index.php?>
  - 29 Decreto Legislativo N° 1267, (2016). Ley de la Policía Nacional del Perú.
  - 30 MEF., (2018) "Misión, visión y objetivo" <https://www.mef.gob.pe/es/quienes-somos/vision-mision-objetivo>
  - 31 MEF., (2018) "Presupuesto por Resultados" <https://www.mef.gob.pe/en/presupuesto-por-resultados/ique-es-ppr?id=2122>
  - 32 MININTER., (2018), "Quienes Somos". <https://www.mininter.gob.pe/content/%C2%BFqui%C3%A9nes-somos>
  - 33 Del Perú, C. P. (1993). Lima. Editora Perú SA.
  - 34 Rodríguez Valles, O. A. Evaluación de la ejecución presupuestal de la Policía Nacional del Perú y su implicancia en la Política Pública de Seguridad Ciudadana.
  - 35 Plan de operaciones de repliegue de las unidades del Frente Policial Huallaga a las Regiones Policiales de San Martín, Ucayali y Huánuco respectivamente con motivo del levantamiento del estado de emergencia a partir del 24JUN2015.
- Condezo, (2017). Propuesta de un modelo de gestión por procesos

- 36 para mejorar la productividad en el área de talento humano de la empresa ssays, Pueblo Libre, 2017.
- 37 Decreto Legislativo N° 1149, (2012) "Ley de la Carrera y Situación de la Policía Nacional del Perú. Lima.
- 38 LEY N° 30225, (2014), "Ley de Contrataciones del Estado", Lima.
- 39 Florencia, (2009). Definición ABC "Evaluación".  
<https://www.definicionabc.com/general/evaluacion.php>
- 40 Florencia, (2010). Definición ABC "Planificación".  
<https://wwwGG.definicionabc.com/general/Planificacion.php>
- 41 Florencia, (2010). Definición ABC "Gastos Operacionales".  
<https://www.definicionabc.com/economia/gastos-operacionales.php>
- 42 Florencia, (2010). Definición ABC "Transparencia".  
<https://www.definicionabc.com/general/transparencia.php>

# **ANEXOS**

## ANEXO Nº 01

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (DIAGRAMA DE GANTT)

En el siguiente cuadro informativo se detalla, a través de un diagrama de Gantt, las tareas que se realizaron y en el desarrollo del proyecto de tesis con sus respectivos periodos de tiempo.

PERIODOS DE TIEMPO	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
IDEA	x					
REVISIÓN BIBLIOGRAFICA	x					
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	x					
Descripción del problema	x					
Formulación del problema	x					
Objetivos	x					
Justificación de la investigación	x					
Limitaciones de la investigación	x					
Viabilidad de la investigación	x					
<b>MARCO TEORICO</b>						
Antecedentes de la Investigación		X				
Bases teóricas		X				
Definiciones conceptuales		X				
Hipótesis		X				
Variables		X				
<b>METODOLOGIA DE LA INVETIGACIÓN</b>						
Tipo de investigación			x			
Población y muestra			x			
Técnicas e instrumentos de recolección de datos			x			
Validación de instrumentos			x			
Aplicación de instrumentos			x			
Procesamiento y análisis de la información			x			
<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>						
Interpretación y conclusión de resultados				x		
Discusión y recomendación de la tesis				x		
Corrección final y presentación final					X	
Entrega final y anillado					X	
Sustento						X

**Fuente Propia: Elaborado por el investigador**



## ANEXO N° 02

### Presupuesto Para el desarrollo del Trabajo de Investigación.

UNIDAD	CANTIDAD	ARTÍCULO	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Millar	2	Papel Bond A4	12.50	S/25.00
Unidad	4	Tinta para impresora	5.00	S/20.00
Unidad	5	Folder	0.50	S/2.50
Kit	1	Útiles de Oficina	50.00	S/50.00
Unidad	500	Copias	0.10	S/50.00
Unidad	1500	Impresiones	0.10	S/150.00
Libro	3	Adquisiciones Bibliográficas	20.00	S/60.00
Unidad	2	Viáticos	250.00	S/500.00
Unidad	100	Movilidad Local	2.00	S/200.00
Unidad	4	Cds	5.00	S/20.00
Unidad	1	USB	30.00	S/30.00
<b>sub total</b>				<b>S/1,107.50</b>
		Derecho de Tramite y otros	1,000.00	S/1,000.00
Unidad	1	Derecho de sustentación	2,000.00	S/2,000.00
Unidad	1	Derechos de Inscripción del Proyecto	450.00	S/450.00
<b>sub total</b>				<b>S/3,450.00</b>
<b>TOTAL</b>				<b>S/4,557.50</b>

Fuente Propia: Elaborado por el investigador

**ANEXO N° 03**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			METODOLOGIA	
"CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EJECUCION DEL PRESUPUESTO PUBLICO EN LA REGION POLICIAL HUÁNUCO – PERIODO - 2018"	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE			TIPO DE INVESTIGACIÓN	
	¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018?	Identificar la relación entre la cultura organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.	Existe relación positiva entre la Cultura Organizacional y la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018	CULTURA ORGANIZACIONAL	Clima laboral	Infraestructura	ENFOQUE	
						Competencia		
						Recursos materiales		
					Prestación de servicios	Calidad		Cuantitativo
						Satisfactoria		
						Oportuno		
	Planificación	Bienes y servicios	NIVEL DE INVESTIGACIÓN					
		Productivos						
		Programación						
Recursos Económicos								
PREGUNTA ESPECIFICA	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICA	VARIABLE INDEPENDIENTE			DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		
A. ¿Cuál es la relación del Clima Laboral con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018?	A. Identificar cuál es la relación del clima laboral con la ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.	A. El clima laboral se relaciona positivamente con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región policial Huánuco durante el periodo 2018.	LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	Evaluación	Control Interno	TIPO DE MUESTREO		
B. ¿Cuál es la relación de la Prestación de Servicio con la Ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018?	B. Identificar cuál es la relación de la Prestación de Servicio con la Ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.	B. la Prestación de Servicios se relaciona positivamente con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.			Flujo de Gasto		Análítico	No Probabilístico
							Estructura Programática	
				Devengados				
C. ¿Cuál es la relación de la planificación con la ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018?	C. Identificar cuál es la relación de la planificación con la ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.	C. La planificación se relaciona positivamente con la ejecución del presupuesto público de la Región Policial Huánuco durante el periodo 2018.	Transparencia	Cumplimiento de Meta	TÉCNICA E INSTRUMENTO			
				Leyes				
				Liquidación Financiera				
				Publicación Institucional				
					Cuestionario			
					Y			
					Encuesta			

**Fuente: Capítulo I y II del Tema de investigación; Elaborado por el investigador**

## Operacionalización de Variables.

TÍTULO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N <sup>a</sup>	ÍTEMS/PREGUNTAS
CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN LA REGIÓN POLICIAL HUÁNUCO EN EL PERIODO 2018	CULTURA ORGANIZACIONAL	Clima laboral	Infraestructura	1	¿Es confortable la infraestructura de su centro de trabajo?
			Competencia	2	¿Su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad?
			Recursos materiales	3	¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido?
		Prestación de servicios	Calidad	4	¿Los servicios que presta la entidad son de calidad?
			Satisfacción	5	¿Es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución?
			Oportuno	6	¿Es oportuno la prestación de servicios al ciudadano?
		Planificación	Bienes y servicios	7	¿Los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos?
			Productivos	8	¿Los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad?
			Programación	9	¿Se cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos?
			Recursos Económicos	10	¿Los recursos económicos asignados son suficientes para alcanzar los objetivos?
	LA EJECUCIÓN PRESUPESTAL	Evaluación	Control Interno	11	¿Se realizan acciones de control Interno?
			Conciliación	12	¿Realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado?
			Documentos Fuentes	13	¿Los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales?
		Flujo de Gasto	Analítico	14	¿Los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico?
			Estructura Programática	15	¿La estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos?
			Devengados	16	¿Los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado?
		Transparencia	Cumplimiento de Metas	17	¿Se cumplen las metas programadas?
			Normas	18	¿Las normas internas están acorde con las leyes de los sistemas de la administración pública?
			Liquidación Financiera	19	¿Se realizan liquidaciones financieras?
			Publicación Institucional	20	¿Realizan publicaciones institucionales?

Fuente: Cuadro N° 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA; Elaborado por el investigador.



## ANEXO N° 04



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**Escuela de Posgrado – Ciencias Administrativa**  
**Gestión Pública**

**Encuesta dirigida a los servidores públicos que intervienen de la Ejecución del Presupuesto Público de la Región Policial Huánuco con sede en la ciudad de Huánuco.**

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala:

**3 = Siempre / 2 = A veces / 1 = Nunca**

N°	ITEMS	VALORACIÓN		
		3	2	1
1	¿Es confortable la infraestructura de su centro de trabajo?			
2	¿Su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad?			
3	¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido?			
4	¿Los servicios que presta la entidad son de calidad?			
5	¿Es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución?			
6	¿Es oportuno la prestación de servicios al ciudadano?			
7	¿Los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos?			
8	¿Los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad?			
9	¿Se cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos?			
10	¿Los recursos económicos asignados son suficientes para alcanzar los objetivos?			
11	¿Se realizan acciones de control Interno?			
12	¿Realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado?			
13	¿Los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales?			
14	¿Los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico?			
15	¿La estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos?			
16	¿Los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado?			
17	¿Se cumplen las metas programadas?			
18	¿Las normas internas están acorde con las leyes de los sistemas de la administración pública?			
19	¿Se realizan liquidaciones financieras?			
20	¿Realizan publicaciones institucionales?			

**Fuente:** Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco

**Elaborado:** Por el Tesista

**ANEXO N° 05**

**CUESTIONARIO**

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**



**Cuestionario que fue aplicado a los Servidores de la Oficina la oficina de Administración de la Región Policial Huánuco.**

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la relación entre la cultura organizacional con la Ejecución del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco - 2018, de tal manera que con ello el tesista pueda desarrollar el proyecto de investigación denominado **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN LA REGIÓN POLICIAL HUÁNUCO EN EL PERIODO 2018”**

La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador(a):

Fecha:

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente:

**A. CULTURA ORGANIZACIONAL**

1. ¿Es confortable la infraestructura de su centro de trabajo?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

2. ¿Su competencia laboral está de acuerdo a las funciones que cumple en la entidad?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

3. ¿Los recursos materiales cumplen los fines para lo que se ha requerido?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

4. ¿Los servicios que presta la entidad son de calidad?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

5. ¿Es satisfactoria su labor en la prestación de servicios en beneficio de la institución?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

6. ¿Es oportuno la prestación de servicios al ciudadano?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

7. ¿Los bienes y servicios se entregan conforme a sus especificaciones de los requerimientos?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

8. ¿Los objetivos planteados y alcanzados son productivos para la entidad?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

9. ¿Se cumplen las actividades programadas en los periodos establecidos?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

10. ¿Los recursos económicos asignados son suficientes para alcanzar los objetivos?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

## B. LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO

11. ¿Se realizan acciones de control Interno?



A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

12. ¿Realizan conciliaciones entre el avance de las metas físicas con la ejecución de su presupuesto asignado?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

13. ¿Los documentos fuentes cumplen con las normas y procedimientos legales?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

14. ¿Los gastos realizados están de acuerdo al presupuesto analítico?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

15. ¿La estructura programática ayuda en la uniformidad de los gastos?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

16. ¿Los expedientes que se remiten a la Unidad Ejecutora cuentan con todos los documentos fuentes para el devengado?

A). Siempre.....	
------------------	--

B). A veces.....	
C). Nunca.....	

17. ¿Se cumplen las metas programadas?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

18. ¿Las normas internas están acorde con las leyes de los sistemas de la administración pública?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

19. ¿Se realizan liquidaciones financieras?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

20. ¿Realizan publicaciones institucionales?

A). Siempre.....	
B). A veces.....	
C). Nunca.....	

## ANEXO N° 06



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
Maestría en Ciencias Administrativas  
Mención en Gestión Pública

1

### VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Cultura Organizacional y la Ejecución Del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco Durante El Periodo 2018”.**

**I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

Apellidos y Nombres : PIUNDO FLORES LISTER  
 Cargo o Institución donde labora : GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : CUESTIONARIO  
 Teléfono : 956424275  
 Lugar y fecha : HUANUCO, 24 DE SETIEMBRE 2018  
 Autor del Instrumento : IDELSON MASUAPAN LOPEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

**III. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS**

**IV. RECOMENDACIONES**

Huánuco, 24 de SETIEMBRE de 2018

  
 .....  
 Firma del experto  
 DNI 45383241

**VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** "Cultura Organizacional y la Ejecución Del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco Durante El Periodo 2018".

**I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

Apellidos y Nombres : FERNANDEZ GOMEZ CLAUDIO  
 Cargo o Institución donde labora : AREA DE PRESUPUESTO - U.E 035 - REGPOL-HSMU  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : CUESTIONARIO  
 Teléfono : 998621532  
 Lugar y fecha : HUÁNUCO, 22 DE OCTUBRE 2018  
 Autor del Instrumento : IDELSO MASLUCAN LOPEZ

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

**III. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS**

El valor promedio obtenido para el instrumento cuestionario es de 20 puntos.

**IV. RECOMENDACIONES**

Huánuco, 22 de octubre de 2018

Firma del experto  
 DNI 43384136

**VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Cultura Organizacional y la Ejecución Del Presupuesto Público en la Región Policial Huánuco Durante El Periodo 2018”.**

**I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR**

Apellidos y Nombres : Dulga Saavedra Cyntia Mónica  
 Cargo o Institución donde labora :  
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario  
 Teléfono : 959907979  
 Lugar y fecha : Huánuco, 22 de Octubre 2018  
 Autor del Instrumento : Idelfo Maslucan López

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

**III. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS**

El valor promedio obtenido para el instrumento: Cuestionario es de 20 puntos.

**IV. RECOMENDACIONES**

Huánuco, 22 de Octubre de 2018

[Firma]  
 Firma del experto  
 DNI 22476819

# ANEXO Nº 07

## ENTREVISTA

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

La presente entrevista se realiza al Jefe de la Oficina de Administración de la Región Policial de Huánuco.

Señor :  Srte. PNP Juan Carlos Panti Jarrin (entrevistado)

1 En el presente Año Fiscal, ¿la Región Policial de Huánuco cuenta con personal técnico y profesionales contratados para desempeñar funciones en:

(Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda)

ITEM	MATERIAS	CARRERA TECNICA		CARRERA PROFESIONAL	
1.1	CONTABILIDAD	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.2	LOGÍSTICA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.3	CONTRATACIONES DEL ESTADO	<del>SI</del>	NO	SI	<del>NO</del>
1.4	ECONOMÍA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.5	PROYECTOS DE INVERSIÓN	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.6	RECURSOS HUMANOS	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.7	PROGRAMAS PRESUPUESTALES	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.8	ESTADÍSTICA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.9	PLANEAMIENTO ADMINISTRATIVO	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.10	INFORMÁTICA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.11	ASISTENTE SOCIAL	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.12	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>

2 El personal encargado de las diferentes áreas de la oficina de administración. ¿son capacitados por la institución según el cargo y las funciones que desempeñan?  
(Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda)

- |     |                 |                                     |
|-----|-----------------|-------------------------------------|
| 2.1 | Trimestralmente | <input type="checkbox"/>            |
| 2.2 | Semestralmente  | <input type="checkbox"/>            |
| 2.3 | Anualmente      | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2.4 | Nunca           | <input type="checkbox"/>            |

3 El presupuesto asignado para el mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, infraestructura y equipamiento es:  
(Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda)

- |     |                           |                                     |
|-----|---------------------------|-------------------------------------|
| 3.1 | Suficiente                | <input type="checkbox"/>            |
| 3.2 | Limitado                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3.3 | No cuenta con presupuesto | <input type="checkbox"/>            |

4 Sobre el movimiento o rotación de los servidores públicos ¿Cuál es el tiempo promedio de permanencia en el cargo en las diferentes áreas?  
(Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda)

- |     |                 |                                     |
|-----|-----------------|-------------------------------------|
| 4.1 | Trimestralmente | <input type="checkbox"/>            |
| 4.2 | Semestralmente  | <input type="checkbox"/>            |
| 4.3 | Anualmente      | <input type="checkbox"/>            |
| 4.4 | Cada dos años   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4.5 | Cada cinco años | <input type="checkbox"/>            |

5 Son actualizadas las Directivas, manuales o instructivos internos de la institución en forma:  
(Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda)

- |     |                     |                                     |
|-----|---------------------|-------------------------------------|
| 5.1 | Permanente          | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5.2 | Esporádica          | <input type="checkbox"/>            |
| 5.3 | No son actualizadas | <input type="checkbox"/>            |

6 Se desea conocer si se ha programado en su cuadro de necesidades para el 2019 presupuesto para contratar personal en las siguiente materias:  
(Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda)

ITEM	MATERIAS	CARRERA TÉCNICA		CARRERA PROFESIONAL	
		SI	NO	SI	NO
1.1	CONTABILIDAD	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.2	LOGÍSTICA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.3	CONTRATACIONES DEL ESTADO	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.4	ECONOMÍA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.5	PROYECTOS DE INVERSIÓN	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.6	RECURSOS HUMANOS	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.7	PROGRAMAS PRESUPUESTALES	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.8	ESTADÍSTICA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.9	PLANEAMIENTO ADMINISTRATIVO	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.10	INFORMÁTICA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.11	ASISTENTE SOCIAL	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>
1.12	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SI	<del>NO</del>	SI	<del>NO</del>

7 Entre los servidores públicos que se encuentran laborando en las diferentes áreas de la oficina de administración de la Región Policial de Huánuco tenemos:

(Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda)

7.1	Oficinales PNP	<del>SI</del>	NO
7.2	Suboficiales PNP	<del>SI</del>	NO
7.3	Profesionales contratados	SI	<del>NO</del>
7.4	Técnicos contratados	SI	<del>NO</del>

8 ¿Los servidores públicos conocen de la misión y visión institucional?

(Marcar con un aspa (x) la respuesta que corresponda)

8.1	Todos	SI	<del>NO</del>
8.2	Algunos	<del>SI</del>	NO
8.3	Ninguno	SI	<del>NO</del>



## ANEXO Nº 08-A

### AVANCE DE LA EJECUCION DE PRESUPUESTO ASIGNADO A LA REGION POLICIAL DE HUANUCO DUARANTE EL AÑO FISCAL 2018

UNIDAD	PP	PRODUCTO	ACTIVIDAD	GENERICA DE GASTO	PIA	PIM	DEVENGADO	%DEV	SALDO DEV
<b>REGION POLICIAL DE HUANUCO</b>					<b>10,850,984.00</b>	<b>9,658,582.00</b>	<b>8,822,948.09</b>	<b>91.35%</b>	<b>835,633.91</b>
		<b>0030.</b>	<b>REDUCCION DE DELITOS Y FALTAS QUE AFECTAN LA SEGURIDAD CIUDADANA</b>		<b>6,201,846.00</b>	<b>4,777,174.00</b>	<b>4,573,597.52</b>	<b>95.74%</b>	<b>203,576.48</b>
		3000001.	ACCIONES COMUNES		173,220.00	79,345.00	75,201.25	94.78%	4,143.75
			<b>5000276.</b>	<b>GESTION DEL PROGRAMA</b>	<b>105,480.00</b>	<b>76,173.00</b>	<b>72,029.68</b>	<b>94.56%</b>	<b>4,143.32</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	105,480.00	26,015.00	25,412.17	97.68%	602.83
				2.6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	50,158.00	46,617.51	92.94%	3,540.49
			<b>5003032.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROGRAMA</b>	<b>67,740.00</b>	<b>3,172.00</b>	<b>3,171.57</b>	<b>99.99%</b>	<b>0.43</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	67,740.00	3,172.00	3,171.57	99.99%	0.43
		3000355.	PATRULLAJE POR SECTOR		3,124,112.00	2,629,495.00	2,503,304.28	95.20%	126,190.72
			<b>5003046.</b>	<b>PATRULLAJE POLICIAL POR SECTOR</b>	<b>2,533,535.00</b>	<b>2,113,932.00</b>	<b>1,989,743.58</b>	<b>94.13%</b>	<b>124,188.42</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	2,533,535.00	2,113,932.00	1,989,743.58	94.13%	124,188.42
			<b>5006034.</b>	<b>MANTENIMIENTO DE VEHICULO PARA PATRULLAJE POR SECTOR</b>	<b>590,577.00</b>	<b>515,563.00</b>	<b>513,560.70</b>	<b>99.61%</b>	<b>2,002.30</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	590,577.00	515,563.00	513,560.70	99.61%	2,002.30
		3000356.	COMUNIDAD ORGANIZADA A FAVOR DE LA SEGURIDAD CIUDADANA		177,330.00	184,320.00	172,777.71	93.74%	11,542.29
			<b>5004168.</b>	<b>COMISARIAS APLICAN ACCIONES DE PREVENCION MEDIANTE SUS OFICINAS DE PARTICIPACION CIUDADANA</b>	<b>177,330.00</b>	<b>184,320.00</b>	<b>172,777.71</b>	<b>93.74%</b>	<b>11,542.29</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	177,330.00	180,094.00	169,003.30	93.84%	11,090.70
				2.6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	4,226.00	3,774.41	89.31%	451.59
		3000422.	OPERACIONES POLICIALES PARA REDUCIR LOS DELITOS Y FALTAS		972,569.00	895,084.00	861,668.89	96.27%	33,415.11
			<b>5004965.</b>	<b>OPERACIONES POLICIALES DE LAS COMISARIAS PARA REDUCIR LOS DELITOS Y FALTAS</b>	<b>80,956.00</b>	<b>50,482.00</b>	<b>50,204.26</b>	<b>99.45%</b>	<b>277.74</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	80,956.00	23,266.00	23,263.96	99.99%	2.04
				2.6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	27,216.00	26,940.30	98.99%	275.70
			<b>5006127.</b>	<b>OPERACIONES POLICIALES DE LAS UNIDADES ESPECIALIZADAS PARA REDUCIR LOS DELITOS Y FALTAS</b>	<b>891,613.00</b>	<b>844,602.00</b>	<b>811,464.63</b>	<b>96.08%</b>	<b>33,137.37</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	891,613.00	818,436.00	785,574.32	95.98%	32,861.68
				2.6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	-	26,166.00	25,890.31	98.95%	275.69
		3000520.	COMISARIAS CON LAS CONDICIONES BASICAS PARA EL SERVICIO A LA COMUNIDAD		1,097,865.00	684,359.00	675,104.35	98.65%	9,254.65
			<b>5004159.</b>	<b>ACCESO A SISTEMAS POLICIALES Y DE OTRAS ENTIDADES</b>	<b>25,000.00</b>	<b>450.00</b>	<b>450.00</b>	<b>100.00%</b>	<b>-</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	25,000.00	450.00	450.00	100.00%	-
			<b>5004186.</b>	<b>MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DE LA INFRAESTRUCTURA DE LAS COMISARIAS</b>	<b>979,765.00</b>	<b>683,909.00</b>	<b>674,654.35</b>	<b>98.65%</b>	<b>9,254.65</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	979,765.00	683,909.00	674,654.35	98.65%	9,254.65
			<b>5006035.</b>	<b>MANTENIMIENTO DE MOBILIARIO Y EQUIPOS INFORMATICOS DE LAS COMISARIAS</b>	<b>8,500.00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>	<b>-</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	8,500.00	-	-	0.00%	-
			<b>5006036.</b>	<b>DOTACIÓN DE MUNICIONES E INSUMOS Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS POLICIALES DE LAS COMISARIAS</b>	<b>84,600.00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>	<b>-</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	84,600.00	-	-	0.00%	-
		3000781.	UNIDADES ESPECIALIZADAS CON LAS CONDICIONES BASICAS PARA OPERACIONES POLICIALES		656,750.00	304,571.00	285,541.04	93.75%	19,029.96
			<b>5005844.</b>	<b>MANTENIMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA DE LAS UNIDADES ESPECIALIZADAS</b>	<b>256,750.00</b>	<b>76,184.00</b>	<b>71,691.13</b>	<b>94.10%</b>	<b>4,492.87</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	256,750.00	76,184.00	71,691.13	94.10%	4,492.87
			<b>5006037.</b>	<b>MANTENIMIENTO DE VEHICULOS PARA OPERACIONES POLICIALES</b>	<b>285,000.00</b>	<b>228,387.00</b>	<b>213,849.91</b>	<b>93.63%</b>	<b>14,537.09</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	285,000.00	228,387.00	213,849.91	93.63%	14,537.09
			<b>5006038.</b>	<b>MANTENIMIENTO DE MOBILIARIO Y EQUIPOS INFORMATICOS DE LAS UNIDADES ESPECIALIZADAS</b>	<b>115,000.00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>	<b>-</b>
				2.3. BIENES Y SERVICIOS	115,000.00	-	-	0.00%	-

FUENTE: Consulta Amigable MEF.

La información se actualiza diariamente. Última actualización al 31/12/2018.

**ANEXO Nº 08-B**

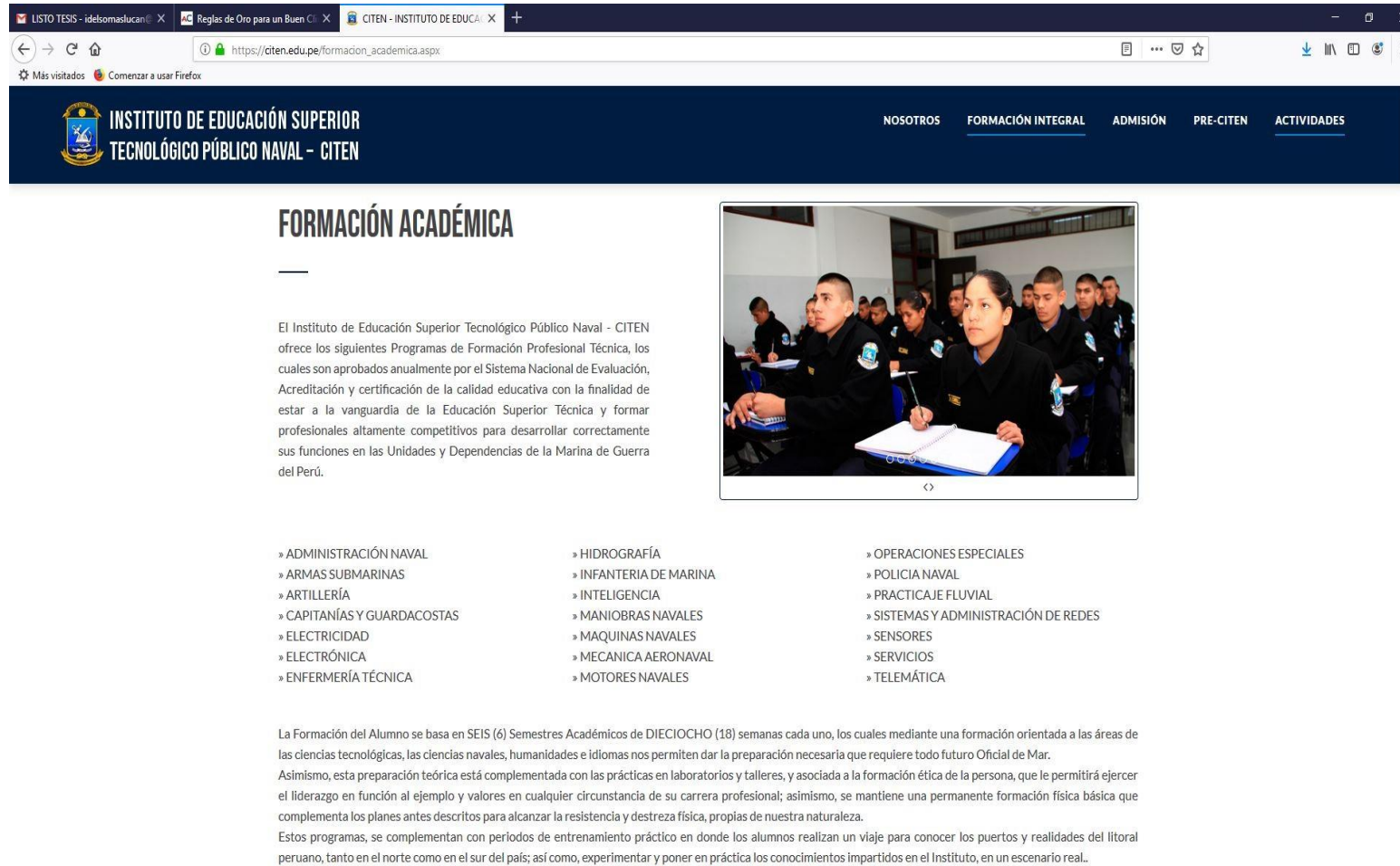
**AVANCE DE LA EJECUCION DE PRESUPUESTO ASIGNADO A LA REGION POLICIAL DE HUANUCO DURANTE EL AÑO FISCAL 2018**

UNIDAD	PP	PRODUCTO	ACTIVIDAD	GENERICA DE GASTO	PIA	PIM	DEVENGADO	%DEV	SALDO DEV
<b>REGION POLICIAL DE HUANUCO</b>									
		<b>0068. REDUCCION DE VULNERABILIDAD Y ATENCION DE EMERGENCIAS POR DESASTRES</b>			<b>88,500.00</b>	<b>97,624.00</b>	<b>97,568.05</b>	<b>99.94%</b>	<b>55.95</b>
		3000734. CAPACIDAD INSTALADA PARA LA PREPARACION Y RESPUESTA FRENTE A EMERGENCIAS Y DESASTRES			88,500.00	97,624.00	97,568.05	99.94%	55.95
			<b>5005561. IMPLEMENTACION DE BRIGADAS PARA LA ATENCION FRENTE A EMERGENCIAS Y DESASTRES</b>		<b>88,500.00</b>	<b>97,624.00</b>	<b>97,568.05</b>	<b>99.94%</b>	<b>55.95</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		88,500.00	91,130.00	91,130.00	100.00%	-
			2.6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		-	6,494.00	6,438.05	99.14%	55.95
		<b>0086. MEJORA DE LOS SERVICIOS DEL SISTEMA DE JUSTICIA PENAL</b>			<b>895,360.00</b>	<b>797,664.00</b>	<b>655,686.10</b>	<b>82.20%</b>	<b>141,977.90</b>
		3000602. DELITOS Y FALTAS CON INVESTIGACION POLICIAL			333,400.00	297,594.00	295,870.66	99.42%	1,723.34
			<b>5004397. INVESTIGACION POLICIAL POR LA PRESUNTA COMISION DE UN DELITO</b>		<b>333,400.00</b>	<b>297,594.00</b>	<b>295,870.66</b>	<b>99.42%</b>	<b>1,723.34</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		333,400.00	286,707.00	285,094.56	99.44%	1,612.44
			2.6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		-	10,887.00	10,776.10	98.98%	110.90
		3000660. DETENCIONES POR MANDATO			561,960.00	500,070.00	359,815.44	71.95%	140,254.56
			<b>5004395. CAPTURA, DETENCION Y TRASLADO DE PERSONAS REQUISITORIADAS</b>		<b>561,960.00</b>	<b>500,070.00</b>	<b>359,815.44</b>	<b>71.95%</b>	<b>140,254.56</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		561,960.00	500,070.00	359,815.44	71.95%	140,254.56
		<b>0139. DISMINUCION DE LA INCIDENCIA DE LOS CONFLICTOS, PROTESTAS Y MOVILIZACIONES SOCIALES VIOLENTAS QUE ALTERAN EL ORDEN PUBLI</b>			<b>809,500.00</b>	<b>920,383.00</b>	<b>877,217.66</b>	<b>95.31%</b>	<b>43,165.34</b>
		3000764. EVENTOS PUBLICOS VIGILADOS Y CONTROLADOS			809,500.00	920,383.00	877,217.66	95.31%	43,165.34
			<b>5000309. MANTENIMIENTO DE VEHICULOS</b>		<b>34,000.00</b>	<b>15,484.00</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>	<b>15,484.00</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		34,000.00	15,484.00	-	0.00%	15,484.00
			<b>5005763. OPERACIONES POLICIALES PARA CONTROLAR Y VIGILAR LOS EVENTOS PUBLICOS</b>		<b>771,500.00</b>	<b>800,099.00</b>	<b>778,047.54</b>	<b>97.24%</b>	<b>22,051.46</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		771,500.00	800,099.00	778,047.54	97.24%	22,051.46
			<b>5006072. MANTENIMIENTO DE LOCALES DE LAS UNIDADES DE SERVICIOS ESPECIALES</b>		<b>4,000.00</b>	<b>104,800.00</b>	<b>99,170.12</b>	<b>94.63%</b>	<b>5,629.88</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		4,000.00	104,800.00	99,170.12	94.63%	5,629.88
		<b>9001. ACCIONES CENTRALES</b>			<b>2,378,095.00</b>	<b>2,330,925.00</b>	<b>1,956,354.01</b>	<b>83.93%</b>	<b>374,570.99</b>
		3999999. SIN PRODUCTO			2,378,095.00	2,330,925.00	1,956,354.01	83.93%	374,570.99
			<b>5000003. GESTION ADMINISTRATIVA</b>		<b>2,378,095.00</b>	<b>2,330,925.00</b>	<b>1,956,354.01</b>	<b>83.93%</b>	<b>374,570.99</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		2,378,095.00	2,179,457.00	1,805,955.52	82.86%	373,501.48
			2.6. ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		-	151,468.00	150,398.49	99.29%	1,069.51
			<b>5000005. GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>	<b>-</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		-	-	-	0.00%	-
		<b>9002. ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS</b>			<b>477,683.00</b>	<b>734,812.00</b>	<b>662,524.75</b>	<b>90.16%</b>	<b>72,287.25</b>
		3999999. SIN PRODUCTO			477,683.00	734,812.00	662,524.75	90.16%	72,287.25
			<b>5001281. VIGILANCIA POLICIAL DE NATURALEZA CIVIL</b>		<b>327,683.00</b>	<b>664,812.00</b>	<b>662,524.75</b>	<b>99.66%</b>	<b>2,287.25</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		327,683.00	664,812.00	662,524.75	99.66%	2,287.25
			<b>5004838. DISEÑO E IMPLEMENTACION DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS CONTENIDOS EN EL TUPA MININTER PN</b>		<b>150,000.00</b>	<b>70,000.00</b>	<b>-</b>	<b>0.00%</b>	<b>70,000.00</b>
			2.3. BIENES Y SERVICIOS		150,000.00	70,000.00	-	0.00%	70,000.00
<b>Total general</b>					<b>10,850,984.00</b>	<b>9,658,582.00</b>	<b>8,822,948.09</b>	<b>91.35%</b>	<b>835,633.91</b>

- FUENTE: Consulta Amigable MEF.

- La información se actualiza diariamente. Última actualización al 31/12/2018.

## ANEXO N° 09




**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR  
TECNOLÓGICO PÚBLICO NAVAL - CITEN**

NOSOTROS **FORMACIÓN INTEGRAL** ADMISIÓN PRE-CITEN ACTIVIDADES

### FORMACIÓN ACADÉMICA

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN ofrece los siguientes Programas de Formación Profesional Técnica, los cuales son aprobados anualmente por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y certificación de la calidad educativa con la finalidad de estar a la vanguardia de la Educación Superior Técnica y formar profesionales altamente competitivos para desarrollar correctamente sus funciones en las Unidades y Dependencias de la Marina de Guerra del Perú.



- » ADMINISTRACIÓN NAVAL
- » ARMAS SUBMARINAS
- » ARTILLERÍA
- » CAPITANÍAS Y GUARDACOSTAS
- » ELECTRICIDAD
- » ELECTRÓNICA
- » ENFERMERÍA TÉCNICA
- » HIDROGRAFÍA
- » INFANTERÍA DE MARINA
- » INTELIGENCIA
- » MANIOBRAS NAVALES
- » MAQUINAS NAVALES
- » MECANICA AERONAVAL
- » MOTORES NAVALES
- » OPERACIONES ESPECIALES
- » POLICIA NAVAL
- » PRACTICAJE FLUVIAL
- » SISTEMAS Y ADMINISTRACIÓN DE REDES
- » SENSORES
- » SERVICIOS
- » TELEMÁTICA

La Formación del Alumno se basa en SEIS (6) Semestres Académicos de DIECIOCHO (18) semanas cada uno, los cuales mediante una formación orientada a las áreas de las ciencias tecnológicas, las ciencias navales, humanidades e idiomas nos permiten dar la preparación necesaria que requiere todo futuro Oficial de Mar. Asimismo, esta preparación teórica está complementada con las prácticas en laboratorios y talleres, y asociada a la formación ética de la persona, que le permitirá ejercer el liderazgo en función al ejemplo y valores en cualquier circunstancia de su carrera profesional; asimismo, se mantiene una permanente formación física básica que complementa los planes antes descritos para alcanzar la resistencia y destreza física, propias de nuestra naturaleza. Estos programas, se complementan con períodos de entrenamiento práctico en donde los alumnos realizan un viaje para conocer los puertos y realidades del litoral peruano, tanto en el norte como en el sur del país; así como, experimentar y poner en práctica los conocimientos impartidos en el Instituto, en un escenario real.

FUENTE: [https://citen.edu.pe/formacion\\_academica](https://citen.edu.pe/formacion_academica)