



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Ejecución presupuestal y desempeño laboral en una
comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022**

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

AUTOR:

Pariona Cardenas, Yuri Yuvan (ORCID: 0000-0003-4332-936X)

ASESOR:

Mg. Calderon Paniagua, Dennys Geovanni (ORCID: 0000-00026569-0634)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Va dedicado a mis padres por todo el apoyo incondicional y guiarme con sus buenos ejemplos, educarme y alentarme hasta el día de hoy, a mi familia y seres queridos por estar siempre conmigo.

Agradecimiento

Mi reconocimiento y gratitud a la UCV, por permitir y dar la oportunidad a más de uno fortaleciendo los conocimientos académicos de cada estudiante, agradecer al asesor del curso de tesis durante el desarrollo que nos compartió sus conocimientos.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	6
METODOLOGÍA	21
Tipo y diseño de investigación	21
Variables y operacionalización	22
3.1 Población, muestra y muestreo	23
3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.3 Procedimientos	27
3.4 Método de análisis de datos	27
3.5 Aspectos éticos	28
I. RESULTADOS	29
II. DISCUSIÓN	40
III. CONCLUSIONES	49
IV. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	59

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Validación de juicio de expertos	21
Tabla 2. Confiabilidad de variables	21
Tabla 3. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	24
Tabla 4. Tabla de frecuencia de la variable ejecución presupuestal y la variable desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos	25
Tabla 5. Tabla de frecuencia de la dimensión planificación presupuestaria y la variable desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos	26
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión contrataciones y la variable desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos	27
Tabla 7. Tabla de frecuencia de la dimensión adquisiciones y la variable desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos	28
Tabla 8. Significancia y correlación entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral	29
Tabla 9. Significancia y correlación entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral	30
Tabla 10. Significancia y correlación entre las contrataciones y el desempeño laboral	32
Tabla 11. Significancia y correlación entre las adquisiciones y el desempeño laboral	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables ejecución presupuestal y desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, nivel correlacional. La población fue de 130 bomberos y la muestra fue de 98 participantes, derivado por un muestreo probabilístico de forma aleatorio simple. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, mediante la aplicación de dos cuestionarios. Los resultados indican que el 57,1% de bomberos consideran que hay una regular ejecución presupuestal y el 57,1 % percibe un nivel regular de desempeño laboral, asimismo se obtuvo un valor de Rho de Spearman 0,975 (valor de $p= 0,000$) en la comandancia departamental de bomberos. Concluyendo que existe relación directa y alta entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral en la institución bomberil analizada.

Palabras clave: Ejecución presupuestal, desempeño laboral, comandancia departamental, bomberos

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the variables budgetary execution and job performance in a departmental fire department, Ayacucho - 2022. The type of research was basic, non-experimental design, correlational level. The population was 130 firefighters and the sample was 98 participants, derived by simple random probabilistic sampling. The data collection technique was the survey, through the application of two questionnaires. The results indicate that 57.1% of firefighters consider that there is a regular budget execution and 57.1% perceive a regular level of work performance, also a Spearman's Rho value of 0.975 (p value = 0.000) was obtained in the fire department command. Concluding that there is a direct and high relationship between budget execution and job performance in the firefighter institution analyzed.

Keywords: budget execution, job performance, departmental command, firefighters

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de una perspectiva a escala global, entidades como el Banco Mundial sostiene (2020) sostiene que diversas organizaciones; pertenecientes al sector privado o público, cuando no se establece un adecuado control en la ejecución presupuestaria afecta principalmente en la falta de personal y recursos. Los países con mayores índices de corrupción y falta de transparencia aprovechan el abuso de un cargo estatal en las organizaciones públicas para malgastar sus fondos y obtener beneficios propios; por ello, no es de esperarse, que sus sistemas de salud y educación generalmente presenta deficiencias, inclusive en aquellos servicios que están destinados a proteger a la comunidad y socorrerlos en escenarios de urgencia, tal contexto es el escenario de las estaciones de bomberos y su personal.

Del mismo modo, en España, el portal ABC Sevilla (2018) informó que el cuerpo bomberos pertenecientes a la ciudad de Sevilla hicieron una grave denuncia a las autoridades locales, luego que durante una emergencia en esa localidad se perdiera una vida y muchos daños materiales a razón que las unidades eran insuficientes y no contaban con vehículos de mayor capacidad. En opinión con los denunciantes, esto se debía que los gobiernos provinciales no estaban usando ejerciendo una correcta planificación del presupuesto para sus actividades.

Por lo tanto, consideramos que es importante saber cómo los establecimientos de bomberos brindan un servicio de calidad, ya que se sabe que atienden diversas emergencias las 24 horas del día, y esta sería la razón de porqué necesitan de una mejor ejecución presupuestal para desempeñarse laboralmente en sus actividades concerniente a la atención que realizan en la prevención y la defensa de los pueblos en su bienestar e integridad física.

En el ámbito de América Latina, se realizó un informe estadístico por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) donde sostuvo que las compras efectuadas por medio de organizaciones gubernamentales se han convertido en una pieza primordial en cuanto a los sistemas de contratación pública, esto tiene como fin generar un mejor control en el uso de recursos disponibles que emplea la organización para sus propios fines. Mientras que, Vaicilla et al. (2020) ratifica que, gracias a este sistema, todos participan como postor, porque

es una persona que debe respetar los principios de eficiencia, calidad, transparencia. Por tanto, se desprende que la ejecución es significativa debido a que a través de este periodo se establece el cobro de ingresos y de gastos, al visualizar cómo se ha distribuido el dinero.

Asimismo, en Chile, se puede dar cuenta de la importancia de la disponibilidad del servicio en apoyar las disposiciones de auxilio por el cuerpo de bomberos, pues año tras año, las urbanizaciones desarrollan una mejor infraestructura del sistema de servicios. Esto quiere decir que una misma emergencia acrecienta los daños en el avance del tiempo, debido a que cada vez las casas, edificios o cualquier establecimiento es aún mayor en la densidad poblacional, lo cual puede complicar el acceso a ciertos puntos de la emergencia (Suárez, 2019). Se considera que es comprensible que los bomberos necesitan de equipos cada vez más modernos y mantenimiento para que puedan desarrollar mejor sus actividades, por esa misma causa, que la elaboración de buen presupuesto puede ser determinante para que se pueda atender de manera eficiente los desastres urbanos que suelen ocurrir con mayor frecuencia en zonas donde realmente los gobiernos no cumplen bien con orientar a sus ciudadanos (Organización de Bomberos Americanos 2022).

Yactayo (2019) agrega que la lucha por los presupuestos es como un ritual en muchas organizaciones públicas. Cada año, los ejecutivos responsables y los gerentes de proyectos discuten sobre los escasos fondos que la organización debería poner a disposición para sus áreas. Esto une muchas fuerzas, crea conflictos y a menudo conduce a que los recursos se utilicen en los lugares equivocados, incluso se desperdicien, mientras que otros no logran nada con recursos demasiado escasos.

En el panorama nacional, la realidad y los descubrimientos sitúan una forma de ver el nivel de eficacia en las actividades del cuerpo de bomberos en un distrito de Lima, puesto que, de acuerdo a las personas residentes de ese lugar, han mostrado que no se encuentran satisfechos en la efectividad de sus labores cuando se necesita cubrir una emergencia, aludiendo que la respuesta es lenta y que las unidades en muchos casos no son suficientes para cubrir la demanda existente, ya que pueden demorar hasta varias horas para apagar un incendio (Andina 2022) .

Un principal problema que se suscita en este escenario radica en que el presupuesto destinado como compañía de bomberos por parte de la Comandancia Nacional de Bomberos del Perú [CGBVP] y la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú [INBP], es insuficiente. Ya que dicho presupuesto no alcanza, por ejemplo, para el aspecto logístico que vienen a ser: El Equipo de Protección Personal EPPs, herramientas, equipos, materiales, medicamentos, accesorios entre otros con que se pueda atender una emergencia ya sea en el cuidado de contrarrestar incendios, materiales peligrosos, servicio médico, rescate y demás de manera eficiente.

En el contexto local, esta investigación centra el problema en una comandancia departamental de bomberos del distrito de Ayacucho, donde, debido a la falta de planeación de los recursos, malas contrataciones y un inadecuado manejo de las adquisiciones, esta organización de servicio público ha visto afectado negativamente a su ejecución presupuestal, puesto que los más afectados son como son el cuerpo de bomberos debido a que han manifestado que su desempeño laboral perjudica en la hora de las actividades cuando deben realizar disposiciones lo más raudo posible, como el cumplimiento de tareas, la productividad contextual y las conductas contra productivas, que son elementos que implican a fin de superar la emergencia para minimizar su impacto. El problema se ha desarrollado a tales puntos, que en algunos casos los mismos bomberos deben adquirir implementos con sus propios recursos y hasta recurrir en ciertos casos a la caridad de los ciudadanos por medio de rifas y sorteos. Por ello, es necesario e importante que esta comandancia departamental de bomberos cuente con un adecuado manejo presupuestario donde pueda convertir esta debilidad actual a que a futuro sea una fortaleza en beneficio tanto como para la CIA y/o para ciudadanía en general. A su vez, también existió otro estudio realizado a nivel local en el departamento de Ayacucho, donde Cuba y Mosqueira (2022) hallaron que la ejecución presupuestal realizada por trabajadores que no tienen la suficiente experiencia y práctica pueden influir negativamente en los proyectos que realiza la organización, puesto que el control de fondos en provincia suele ser muy limitado dentro las entidades públicas, sin embargo, el poco control por las autoridades correspondientes hace que se tenga en descuida ese factor tan importante.

A raíz de lo mencionado anteriormente, esta investigación se titula: “Ejecución presupuestal y desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022” de tal manera que se ha implementado como problema general: ¿Cómo la ejecución presupuestal se relaciona con el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022?, y los problemas específicos son: (a) ¿Cómo la planificación presupuestal se relaciona con el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022?; (b) ¿cómo las contrataciones se relacionan con el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022?; y (c) ¿cómo las adquisiciones se relacionan con el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022?

Manteniendo la explicación de la problemática mencionada, es necesario mencionar la justificación práctica, ya que ayudará a comprender mejor de qué forma el presente problema de investigación se está desarrollando y cuáles son aquellos factores que más están tomando en cuenta en dicho contexto, a su vez, esto servirá para saber que decisiones ejecutar respecto a ello y cuál serán las estrategias operativas a ejecutar para optimizar la forma de trabajo en la comandancia departamental de bomberos. Asimismo, la justificación teórica establece como debería ser el rol del manejo presupuestal en la administración de los recursos brindados por el Estado y qué tanto se ajusta a la ejecución de metas establecidas en la comandancia departamental de bomberos y la secuela en el racionamiento que se otorga a los usuarios respecto a la calidad del servicio. También, viabilizará a alcanzar profundizando en esquemas de la investigación relacionados a otros de similar índole. En relación a la justificación metodológica, la investigación empleo la recolección de datos mediante un formulario donde hubo un descifrado numérico para luego ser analizado e interpretado según los resultados alcanzados. Asimismo, este instrumento también podrá ser replicado en estudios equivalentes y comprobar su funcionamiento.

Ahora bien, respecto a los objetivos de la investigación, se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022. Asimismo, se cuenta con los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar

la relación entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022; (b) determinar la relación entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022; y, (c) determinar la relación entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022.

De acuerdo a las hipótesis de investigación, se estableció como hipótesis general: Existe relación significativa entre la relación entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos del departamento, Ayacucho - 2022. A su vez, se cuenta con las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022; (b) existe relación significativa entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022; y, (c) existe relación significativa entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Iniciando con la segunda de este estudio, primero se inicia con la descripción de los antecedentes de investigación y la segunda se da a conocer a los teóricos que sustentan el estudio.

Comenzando con los estudios previos internacionales respecto a las variables de investigación, Ubilluz (2021) se planteó la meta hallar la correspondencia entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en una institución de bomberos. Se rigió mediante una metodología no experimental, alcance descriptivo-correlacional, criterio cuantitativo y tiempo longitudinal. La muestra estudio fueron 28 colaboradores pertenecientes al cuerpo de bomberos. Se uso a la encuesta en formato de Likert para recolectar los datos. En cuanto al resultado, estableció un p-valor inferior a 0,05) un coeficiente de correlación igual a 0.969. La conclusión principal determinó que se cumplió con el objetivo general, al tener un número de correlación positiva muy fuerte. Asimismo, se evidenció que el aumento del riesgo psicosocial puede influir determinadamente en el desempeño laboral de los bomberos, a partir de ello se sostiene que el desempeño laboral está muy arraigado a factores psicológicos, los cuales se pueden generar dentro de la organización cuando no se está cumpliendo con las promesas pactadas por parte de la gestión.

Asimismo, Hurtado (2019) se propuso identificar la analogía respecto a la ejecución presupuestal y contrataciones en una municipalidad del Estado de la ciudad Cantón Ambato. El marco metodológico optó por ser aplicado en su tipo, criterio cuantitativo, alcance descriptivo y correlaciona, el diseño se hizo sin manipular el campo de estudio y transaccional en el periodo. Se tuvo una muestra que se conformó de 120 trabajadores de la entidad municipal. En los resultados se obtuvo una correlación entre variables ya que el valor de Rho fue igual a 0,703 y el valor de p fue igual a 0,000. Se concluyó que para realizar una buena ejecución presupuestal en el sector público es importante antes realizar una planificación estratégica y formular un plan operativo institucional para que las contrataciones se realicen sean las necesarias que requiere la organización.

También, López (2021) se enfocó en establecer la correlación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Universidad Pública

Salesiana, Guayaquil. El diseño de investigación se hizo sin alterar las variantes, fue de alcance descriptivo – correlacional y tipo básica. Los datos fueron extraídos mediante un cuestionario por variable, que fue contestado por una muestra de tipo de aleatorio simple conformado por 52 servidores administrativos de la institución mencionada. En cuanto a los resultados, se obtuvo que en los descriptivos que una mayoría del 66,7% considera que es de grado medio en el clima organizacional y un 49,2% en su mayoría manifiestan un grado medio en el desempeño laboral, además, se halló un Rho entre variables igual a 0,581 y grado de p-valor menor al 5%. Se concluyó que ambas variables se encuentran en escala positiva media en su nivel de correlación, a partir de ello, se comprende que dependiendo del manejo y políticas que integren en la institución, el rendimiento laboral de los empleados se verá influenciado.

Además, Flores (2019) se propuso como demostrar los efectos de la cultura Organizacional sobre el desempeño laboral un establecimiento de bomberos en la ciudad de Quito. Respecto a la metodología, optó por utilizar el diseño sin manipulación de variables, criterio numérico y dificultad correlacional. La muestra de estudio la conformaron 288 miembros del cuerpo de bomberos. Los datos fueron recopilados por medio de un formulario. Los principales resultados de la investigación encontraron que el 85% asegura tener una adecuada relación laboral entre compañeros, un 73% alcanza a cumplir las metas establecidas, 84% sostiene que existe un seguimiento de los directos y 99% se siente comprometido con la institución. Se concluyó que la evaluación del desempeño laboral admite revelar insuficiencias de formación orientada a la mejora continua en relación a los objetivos, partiendo de lo mencionado queda claro que el manejo de un buen desempeño laboral depende del grado la cultura organizacional que se maneje en el cuerpo de bomberos, ya que, si los miembros comparten y se identifican más con su institución, su funcionamiento la realización de actividad de los momentos rendirá mejor.

Mientras que, Ordoñez (2019) se planteó hallar el grado de correspondencia respecto a las condiciones físicas de trabajo sobre el desempeño laboral del personal de una tropa de bomberos. La metodología se formuló de tipo dogmática, dificultad descriptiva, diseño sin práctica experimental con lineamiento transaccional y enfoque cuantitativo. La muestra fue de 38

integrantes del cuerpo de bomberos. Según los principales resultados hallados el 78% de los bomberos es consciente que un contar el equipo requerido aumenta el desempeño laboral, un 81% asegura que trabajo en equipo es importante para las misiones, un 85% sostiene que la capacitación es un factor vital y un 91% asevera que las herramientas de trabajo ayudan a facilitar sus labores. Concluyó que las condiciones físicas de trabajo son una parte clave para el desempeño laboral en las actividades de los bomberos.

A su vez, Pérez (2020) en su investigación se planteó hallar la asociación entre la ejecución presupuestaria en proyectos de inversión de la Municipalidad de Quetzaltenango. Empleó una metodología tipo fundamental, criterio cuantitativo y diseño sin alteración de variables en el campo de estudio. Se consideró como muestra de estudio a toda población en total del personal administrativo que estuvo conformado por 38 miembros, teniendo como instrumento al cuestionario para extraer la información. Se concluyó principalmente que la ejecución de los proyectos fue por arriba del 8.63% del presupuesto asignado en obras de infraestructura, a causa de la falta de personal calificado, falta de capacitaciones a trabajadores público y bajo nivel de gestión municipal, entre otros, a partir de ello es notable que la ejecución presupuestaria debe regirse de acuerdo a una correcta y estructurada planificación antes de entrar en operación.

De igual manera, a continuación, se dan a conocer las investigaciones elaboradas a nivel nacional, empezando con Boderó (2019) su objetivo fue comprobar la dependencia entre la ejecución presupuestaria y cumplimiento de las metas presupuestarias en un establecimiento bomberil en Lima. El método establecido fue de dificultad descriptivo-correlacional, diseño sin alteración del campo de estudio, criterio cuantitativo y de periodo longitudinal. La muestra se conformó por 30 bomberos de dicha institución. Los resultados principales hallaron una Sig. (bilateral) entre variables igual 0,04 y un efecto de Rho igual a 0,508. Finiquitó que hubo correlación positiva moderada, de lo mencionado, queda esclarecido la importancia de efectuar correctamente una ejecución presupuestal, puesto que alcanzar los objetivos de planteados por la organización dependerá en cómo se asignen eficientemente los recursos y contrataciones que realiza la administración.

Asimismo, Díaz (2017) buscó conocer la correlación entre los factores de desempeño en la calidad del servicio en una institución bomberil. El método propuesto fue teórico en el tipo, alcance descriptivo-correlacional, criterio numérico, diseño sin manipulación de variables y de corte transversal. La muestra de estudio fueron 32 jefes de compañías de bomberos. Los resultados principales encontraron una significancia de p-valor igual a 0.001 y un número igual 0.440 en el Rho. Consumó que cumplió con el objetivo de la investigación, además, la correlación se ubica en un nivel positivo moderada, de lo anterior se evidencia como es los factores de desempeño laboral repercuten directamente al cuerpo de bomberos al momento de realizar sus actividades serviciales a la comunidad, ya que de ello depende la calidad con la que lo realizan.

De igual manera, Zapata (2021) se planteó determinar la asociación entre el manejo presupuestal sobre la efectividad en la gestión institucional en una intendencia de bomberos. Se rigió por un método de tipo elemental, diseño sin alterar el campo de estudio, criterio numérico y dificultad descriptivo mezclado con correlacional. La recopilación de información se extrajo por una muestra de 20 colaboradores la intendencia, los cuales respondieron dos cuestionarios de cada variable. Los resultados encontraron un valor de p igual 0.000 y un valor de Rho = 0.365. Como conclusión central se terminó que hubo una incidencia entre el manejo presupuestal y la gestión institucional en el lugar de estudio, a su vez, el nivel de correlación se ubica como positivo bajo respecto a la escala de Spearman, a partir de lo expuesto se sostiene que aporta a la comprensión de las variantes de estudio expresa la relevancia sobre el manejo presupuestal para mejorar la gestión institucional en un servicio público.

A su vez, Rodríguez (2018) en su tesis que tuvo por objetivo principal comprobar la analogía respecto la motivación sobre el desempeño laboral de una unidad de bomberos en la ciudad de Trujillo. El método ejecutado fue de tipo puro, diseño sin alteración del campo de estudio, criterio numérico y alcance descriptivo-correlacional. En cuanto a la recopilación de datos se emplearon dos formularios, que fueron contestados por una muestra constituida por 30 bomberos voluntarios del lugar de estudio. Los resultados evidenciaron un valor $p=0.000$ ($p\text{-valor}<0.005$) y un grado de correlación entre variables de Rho = 0.719. Se concluyó en cumplir con el objetivo central y la correlación se consideró como

positiva muy fuerte, a partir de ello podemos notar que mientras se mantenga motivado al personal, esto repercute positivamente en la eficacia de su desempeño laboral.

Mientras que, Cobos (2019) se propuso encontrar si existe alguna dependencia entre la estrategia organizacional y el proceso de contratación en los colaboradores del Gobierno de Regional de Tumbes. El marco metodológico consistió en ser básico, cuantitativo, descriptivo-correlacional y diseño sin alteración en el campo de estudio. La muestra estuvo conformada por 57 de los empleados administrativos. Como resultado halló que el 81% de los encuestados consideró que la estrategia organizacional se ubica en una escala media y que un 52% considera que las contrataciones se ubican en un nivel medio, en el análisis inferencial obtuvo un valor de Rho igual a 0,080 y un valor de p igual a 0,560. Concluyó que no hubo relación significativa entre variables al ser positiva muy débil.

Similarmente, Aguilar (2022) estableció identificar si existe relación entre las contrataciones y la ejecución presupuestal en una Municipalidad de Tacabamba. El estudio se conformó por 20 operadores entre las áreas de la gerencia y jefatura. El método de estudio partió del tipo teórico, criterio cuantitativo, diseño sin intervención en el campo de estudio y transaccional. En cuanto a los resultados, obtuvo un Rho igual a 0,508 y un grado en el valor de "p" inferior a 0,05, en la parte descriptiva encontró que el 71,2% percibe que las contrataciones que realiza el municipio se encuentran en nivel regular. Concluyó que la integridad ayuda a que las contrataciones realizadas sean transparentes y estén en relación al monto que integran el presupuesto de la entidad municipal para una óptima ejecución.

Por último, Dávila y Urcia (2020) se plantearon hallar la dependencia entre la satisfacción del trabajador y comportamiento organizacional dentro una Institución bomberil en la ciudad de Lambayeque. La metodología se hizo de, alcance correlacional, criterio numérico y diseño sin manipulación del campo de estudio con tiempo transaccional. La información recopilada fue gracias a una muestra de 70 servidores voluntarios de la unidad de bomberos. Se encontró un Rho de 0,456 y un valor de "p" inferior a 0.05, por otro lado, se halló que un 57% de los bomberos manifestó que la satisfacción laboral se encuentra en una escala

media. Concluyeron que la satisfacción laboral repercute en el comportamiento organizacional de los bomberos y que su relación es positiva media, a partir de lo expresado, se hace notar que los bomberos se ven influenciados por los reconocimientos y herramientas trabajo mejorar la comunicación internar y dar un mejor trato en la organización.

Continuando con este capítulo, se dan a conocer las bases científicas que sustenta a las variables establecidas, comenzado con la primera variable, para ello, Block et al. (2013) nos definen la que ejecución presupuestal es un proceso de planificación encargada de distribuir las unidades monetarias en activos contables para cubrir y atender las deberes de consumo con el propósito de capitalizar la prestación de bienes y servicios públicos, asimismo, alcanzar los objetivos acorde a los créditos presupuestarios considerados.

Por su parte, Rodríguez (2008) mencionó que la ejecución presupuestal se considera un factor significativo en la administración financiera gubernamental, a raíz que las permisiones concedidas en el presupuesto admitido por las entidades estatales se materializan. Además, Armijo (2015) (citado por Bolaños, 2017) agrega que la planificación presupuestaria; dirigida a organizaciones del Estado, debe ser exigente y estudiada a fondo en la utilización de los fondos y tener en cuenta a estar disponible a una revisión fiscal que responda a la política nacional planteada. Por lo mismo, mientras que el presupuesto se enfoque en usarse por el bienestar del ciudadano, se estará cumpliendo con la política pública que demandan los pueblos. Por su lado, Álvarez (2017) expresó que es significativa realizar un formulación y programación presupuestal antes de su ejecución, asimismo, consideró que esta planificación deba ser sujeta a pruebas de revisión de todas las áreas de la organización para comprobar que se está teniendo en cuenta los tiempos factibles y el desarrollo de las metas.

Desde la posición de Mendoza y Ortiz (2016) es proceso que atiende las exigencias de consumo público con el objetivo de capitalizar la prestación de servicios, por consiguiente, alcanzar el efecto de acuerdo a lo proyecto por el crédito presupuestario.

Por su parte, nuestro Ministerio de Economías y Finanzas [MEF] (2017) indica que la ejecución presupuestal es la acción aplicada en un conjunto de operaciones para distribuir eficientemente el capital monetario, los recursos materiales y el talento humano de acuerdo a la cantidad necesaria y en un periodo establecido, con el fin de brindar bienes y servicios de calidad a quienes los adquieran o usen.

Mendoza (2004) mencionó que un presupuesto mensual escrito es una herramienta de planificación financiera que le permite planificar cuánto gastará o ahorrará cada mes. También le permite realizar un seguimiento de sus hábitos de gasto. Un presupuesto personal o familiar es un resumen que compara y rastrea sus ingresos y gastos durante un período definido, generalmente un mes. Si bien la palabra "presupuesto" a menudo se asocia con gastos restringidos, un presupuesto no tiene que ser restrictivo para ser efectivo. Un presupuesto es solo un plan. No es una restricción en el gasto, es un plan para lo que harás con tu dinero. Es un plan para lo que entra y lo que sale.

El presupuesto es la forma en que haces que cualquier objetivo de dinero suceda, es la forma de progreso y control de las finanzas, haciendo que los fondos se gasten a la manera planificada. Después de haber configurado su presupuesto, debe monitorear y continuar rastreando sus gastos en cada categoría, idealmente todos los días del mes. La misma hoja de cálculo o aplicación de presupuesto utilizada para hacer su presupuesto también se puede usar para registrar sus totales de gastos e ingresos. A medida que use su presupuesto, vigile cuánto ha gastado. Una vez que haya alcanzado su límite de gasto en una categoría, deberá detener ese tipo de gasto durante el mes o mover dinero de otra categoría para cubrir gastos adicionales.

El presupuesto del gobierno se pronostica por sus gastos e ingresos para un período de tiempo específico. En las finanzas nacionales, el período cubierto por un presupuesto suele ser un año, conocido como año financiero o fiscal, que puede o no corresponder con el año calendario.

Las instituciones presupuestarias gubernamentales en Occidente crecieron en gran medida como resultado de la lucha por el poder entre las ramas legislativa y ejecutiva del gobierno. Con el declive del sistema feudal, se hizo necesario que los reyes y príncipes obtuvieran recursos para sus empresas de

impuestos en lugar de cuotas. Con la desaparición de los viejos bonos feudales, los contribuyentes exigieron ser consultados antes de ser gravados.

El presupuesto también se ha utilizado para alcanzar objetivos específicos de la política económica. Durante mucho tiempo se reconoció que el endeudamiento del gobierno podría tener efectos importantes en el resto de la economía. A medida que aumentaba la escala de la actividad pública, se observó que los niveles de gasto e impuestos tenían efectos directos sustanciales en la demanda total de bienes y servicios en la economía. Esto planteó la posibilidad de que al cambiar estos niveles el gobierno podría utilizar su política fiscal para lograr el pleno empleo y reducir las fluctuaciones económicas. Esta función de estabilización ha sido utilizada por muchos países, con diversos grados de éxito, para expandir la economía fuera de la recesión y para controlar las presiones inflacionarias.

Además de afectar a la economía en general, el presupuesto puede tener efectos significativos (intencionados y no intencionados) en áreas específicas. Los impuestos afectan los incentivos para trabajar o consumir, mientras que los impuestos, los beneficios y los gastos afectan la distribución del ingreso. De esta manera, los presupuestos, particularmente aquellos que causan cambios importantes, tienen un impacto político y económico considerable.

Para hacer frente a la creciente complejidad del papel del gobierno, la mayoría de los países han experimentado con una variedad de formas para el presupuesto y su presentación. Entre los más importantes se encuentran el presupuesto administrativo, el presupuesto actual y de capital, el presupuesto por programas y de base cero, y el presupuesto de pleno empleo. La variedad de métodos de presupuestación se extiende a los tipos de medidas de eficiencia utilizadas para aumentar la relación calidad-precio y a los métodos alternativos de proyectar los gastos en efectivo, volumen y costos.

A través del presupuesto, el gobierno decide qué gastos relacionados con el desarrollo del país deben ser una prioridad para el próximo año y cómo asignar los fondos para estos gastos. El presupuesto es una salida a la crisis financiera y una forma de ver cuánto ha progresado el país. Lo imperativo de un presupuesto dirigido a resultados es importante para las naciones en desarrollo donde los recursos invertibles son insuficientes y el aplazamiento del desarrollo es elevado.

Para un estado de confort nuevo, el tamaño del funcionamiento presupuestario es de mayor relevancia. Ahora la ejecución solamente es viable por medio de la formulación del presupuesto. Es un presupuesto orientado a resultados.

El presupuesto basado en resultados se refiere al proceso de elaboración de presupuestos en el que se implementan los programas y programas presupuestados de modo que haya poca diferencia entre el desempeño esperado y el real. La economía y la implementación de proyectos pueden operar a niveles óptimos. Para esto, es muy necesario en cada etapa del presupuesto preparar un esquema detallado de los gastos e ingresos proyectados, para implementar y ejecutar los programas. El proceso puede ser de alto nivel y los resultados deseados pueden lograrse fácilmente.

Con base en los criterios fijados para la ejecución presupuestaria, debe existir un gasto público total de la economía y el presupuesto debe manejarse con una gestión eficaz. Por lo tanto, un mecanismo de trabajo gerencial efectivo ocupa un lugar importante en la presupuestación por resultados. Porque la implementación óptima de software o hardware depende completamente de una gestión eficaz.

La práctica de la presupuestación basada en resultados comenzó hace solo unos años en la gestión financiera, pero hoy se ha convertido en una parte integral de ella. Una vez que hablamos de reforma de la gestión financiera, automáticamente nace el nombre de presupuesto por resultados. El presupuesto de funcionamiento es bastante distinto del presupuesto clásico. El presupuesto clásico, además conocido como "presupuesto por partidas", se elabora teniendo presente las partidas de costos como personal, inmueble, decoración, etcétera. Este presupuesto solo muestra cuánto dinero público se gastó en empleados, cuánto en otros artículos. Desde esto no se conoce cuántos logros se logran con el gasto de dinero público. Este déficit se cubre con el presupuesto de funcionamiento. La presupuestación basada en el desempeño se enfoca en metas y tareas específicas. Indica el número de tareas a realizar.

La definición de presupuesto por resultados revela o muestra el gasto público en servicios públicos, programas y obras. Por consiguiente, el presupuesto de rendimiento discrepa del presupuesto tradicional en el que solo muestra cuánto dinero se ha gastado en empleados, cuánto mobiliario, cuánto

mobiliario, etc. El presupuesto clásico actúa primordialmente como una herramienta legal y contable. En este se consolida el costo querido a gastar todos los años en las necesidades de gasto de los diferentes apartamentos. Todo el gasto se muestra a modo de solicitudes y subvenciones. Hace énfasis en la categorización de los costos por partidas, ejemplificando, costos de instalación, conjuntos y materiales. El presupuesto clásico es intrínsecamente más tieso. El control está establecido contabilizando cada artículo/servicio adquirido por el régimen.

En cuanto a la importancia de la variable, Cano (2017) indica que el presupuesto de un proyecto no se trata solo de dinero. También es un plan de gastos que lo guía a través de la planificación, ejecución y entrega de lo proyectado. También, Pacheco y Jiménez (2018) expresaron que es relevante que al presupuestar un proyecto antes de que comience, se debe estimar mejor la cantidad de trabajo y supervisar los gastos, para mostrar las partes interesadas clave y recaudar los fondos que se necesita, ya que los aprobadores obtienen una buena idea de por qué necesita realizar el gasto para lograr sus objetivos.

Por consiguiente, es necesario examinar las dimensiones de la primera variable, puesto que, según Block et al. (2013) se componen de tres factores (dimensiones): (1) planificación presupuestaria (2), contrataciones y (3) adquisiciones.

La dimensión planificación presupuestaria, se define como el proceso de contabilizar todos los gastos de forma organizado que serán financiados de acuerdo al tiempo de realización y la suma de activos total que se usará en forma de proyecto (Block et al. 2013). Además, en las organizaciones, esto generalmente significa un plan en el que se determina cuántos recursos (especialmente dinero) puede utilizar una unidad organizativa (empresa, departamento, equipo de proyecto) para la prestación de servicios (Muñiz 2009).

La dimensión contrataciones, es la forma de solicitar un servicio por parte de una persona para que labora o a una entidad organizativa para que realizar ciertas tareas. En el caso de las contrataciones de personal, es importante que estos mimos estén calificados y capacitados según los requerimientos del puesto, además, serán los reluctantes serán puestos a pruebas y capacitaciones para mantener su puesto (Block et al. 2013).

La dimensión adquisiciones, son las operaciones de comprar o adquirir productos, servicios o resultados necesarios para el equipo de proyecto de las organizaciones públicas o privadas, su aplicación debe ser dinámica y evaluativa para optar por la mejor opción de contratación de compra antes finalizar una decisión (Block et al. 2013).

Por otra parte, en relación a los estudios teóricos que respaldan a la segunda variable, presentamos como autores base a Werther y Keith (2019) quienes definen al desempeño laboral como el mecanismo para calcular la utilidad general del colaborador y la contribución de sus actividades que realiza a la organización.

Además, Pernía y Carrera (2014) plantearon que el desempeño laboral está muy influenciado por las perspectivas de los colaboradores en relación a su entorno de trabajo, su actitud hacia el desempeño y sus aspiraciones. Como resultado, el desempeño está asociado a las destrezas y experiencias que sustentan las acciones del colaborador para fortalecer las metas de la organización.

En ese mismo sentido, Blanch et al. (2003) mencionaron que el desempeño laboral es el resultado de responsabilidad y la satisfacción que muestran las personas en una organización donde su potencial puede ser explotado en beneficio. Este comportamiento se debe a los procesos en el lugar de trabajo a través de la formación constante, el buen manejo de los recursos humanos y el reconocimiento. Todo ello, acompañado del equilibrio y óptimo funcionamiento de los roles laborales, demostrará un desempeño óptimo.

Mientras que, para Medina (2018) menciona que el desempeño laboral es posible calcularlo en correspondencia a la examinación que esté dispuesto a afrontar el trabajador, y es de vital relevancia que este procedimiento evalúe todas las consideraciones que el trabajador resalta que son más importantes para su mejor desempeño de sus funciones laborales.

Además, Calizaya y Bellido (2020) agregan que el desempeño se asocia con el vínculo sobre los mecanismos que se aplican para cumplir una tarea con los resultados esperados, por su parte, el ambiente, los compañeros y las funcionalidades de la organización permitirán que el personal pueda desarrollar al máximo sus capacidades potenciales para aprovechar mejor su ocupación.

El desempeño es una evaluación que determina si una persona está haciendo bien su trabajo o no. Se estudia industrialmente como parte de la psicología industrial y organizacional, así como también como parte de la gestión de recursos humanos. Es una calificación individual, y es una medida basada en el esfuerzo individual. Normalmente, el departamento de recursos humanos realiza la debida diligencia, pero el desempeño es un proceso muy importante para el éxito de cualquier negocio. Todo se reduce a si los empleados están haciendo bien su trabajo o no. Pero cuando un concepto tiene un impacto en los negocios, se requiere una mirada más cercana. Cuando un empleado hace bien su trabajo, se pueden realizar más ventas. Sin embargo, hay varios factores además del rendimiento que afectan los ingresos generados.

Tal y como expresa Bohórquez et al. (2017) el desempeño laboral se define como la forma en que un colaborador desempeña sus responsabilidades y realiza sus tareas encomendadas sin presentar dificultad alguna, teniendo en cuenta la manera correcta de elaborar su actividad, asimismo, el desempeño también contribuye a la evaluación de cuán valioso es un empleado para la organización.

Adicionalmente, Chiavenato (2011) explica que el rendimiento y el desempeño laboral de los integrantes de una organización poseen una dependencia estrecha con la estimulación, iniciativa, “ponerse la camiseta” y recompensar el trabajo hecho que apoya el beneficio del logro de las proyecciones planteadas, por eso, si la organización avala situaciones apropiadas laboral alcanzará adecuar a los colaboradores de manera conforme a su trabajo ejecutado.

En ese sentido, Spector (2022) nos explica que cuando se trata de cómo valorar el desempeño laboral de los trabajadores, tienen que aplicarse los siguientes criterios para responder a un adecuado cálculo a su colaboración que son: la calidad de trabajo, eficiencia en su tiempo, presencia en el entorno laboral, actitud laboral, esfuerzo y trabajo en equipo.

Por su lado, Jalagat (2016) indica en cómo desarrollar la evaluación del desempeño laboral en una organización es recomendable establecer un plan para fijar las pautas a seguir, al momento de examinar el desempeño, las cuales pueden ser: Establecer qué indicadores evaluar, elegir el método para su realización y al

encargo, indicar el periodo de tiempo en que se ejecuta la evaluación y establecer cada cuánto tiempo se volverá a ejecutar (semestral, anual, etc.).

Por lo demás, Marchand y Saade (2020) brinda algunas recomendaciones para mejorar el desempeño laboral de los trabajador para que puedan aumentar su desarrollo profesional e incrementar los resultados de la organización, por ello, es que cuenta algunos tipos que podrían potenciarlo: motivar a los trabajadores, establecer una matriz FODA del rendimiento de los trabajadores, gestionar adecuadamente el tiempo a cada trabajador en sus actividades e implementar estrategias de productividad sin descuidar al mismo tiempo la calidad de trabajo. Por otra parte, Peiró (2020) recomienda que la forma mejor forma de tener un mejor desempeño laboral es a través de la motivación, esta puede tener en cuenta el salario del trabajador; muchas veces una remuneración puede retener grandes talentos en beneficio de la organización, un adecuado ambiente de trabajo y reconocer el trabajo realizado.

En relación a las características que tiene el desempeño laboral, Shrikrishna (2020) califican que deben ser siete, las cuales configuran el escenario para lograr un óptimo grado de desempeño y productividad en la organización, los cuales son: saber escuchar, ser positivo, responsable con sus funciones, controlar el tiempo de sus tareas, tener metas propias, asumir nuevos desafíos y tener un compromiso con su desarrollo personal.

Eikelenboom (2005) explica que relación laboral entre la parte empleadora y la parte trabajadora se basa en un contrato de trabajo a partir del cual ambas partes deben cumplir derechos y obligaciones. Mientras que la parte empleada está obligada a realizar el trabajo, la parte empleadora está obligada a pagar la remuneración acordada contractualmente a tiempo. La parte empleadora debe cumplir con esta obligación antes del primer día del mes siguiente. Sin embargo, también se pueden acordar contractualmente otras fechas de vencimiento a este respecto. Sin embargo, si una parte empleadora no paga la remuneración acordada contractualmente, hay bastantes posibilidades de que la parte trabajadora actúe.

El rechazo del desempeño laboral es definitivamente uno de esos pasos que un partido de los trabajadores debe sobrevivir con mucho cuidado de antemano. Bajo condiciones muy específicas, este paso, que legalmente se

conoce como el derecho de retención, está bastante justificado. Sin embargo, también hay ciertos marcos en los que un partido de trabajadores no tiene derecho de retención.

Los empleados sanos son más eficientes, eso debería quedar claro. Para implementar este estado de cosas, las empresas también están obligadas a hacer todo lo posible para garantizar que los empleados estén en buen estado de salud.

Cuando un empleado se presenta a trabajar, su actitud afecta su desempeño laboral y puede tener un impacto en la moral del empleado que lo rodea. En general, los trabajadores con buenas actitudes tienen un desempeño más fuerte, y los trabajadores con actitudes pobres exhiben un desempeño menos que superior. Depende de los gerentes monitorear las actitudes de los empleados y abordar los problemas de actitud como la negatividad y la pereza.

Una actitud se basa en muchos factores que un empleado aporta al lugar de trabajo. Las raíces profundas de la actitud de un empleado hacen que sea difícil cambiar. Su actitud es el producto de su educación, incluidos los patrones de pensamiento y las formas de ver el mundo que ha aprendido durante muchos años de sus compañeros, padres, maestros, entrenadores y otros adultos.

Los gerentes deben alentar y reconocer a los empleados con actitudes positivas y un desempeño satisfactorio o superior al promedio. Estos empleados contribuyen a un lugar de trabajo positivo e impactan positivamente la moral del lugar de trabajo. A menudo pasan desapercibidos porque las personas con actitudes negativas o un rendimiento débil exigen más tiempo de un gerente. El reconocimiento refuerza sus atributos positivos y promueve el logro continuo.

Un trabajador social observa el comportamiento humano y el lenguaje corporal, que es parte de la comunicación tácita entre las personas. Presta atención a las palabras de su cliente y a la forma en que el cuerpo se comunica al mismo tiempo. El lenguaje corporal de una persona proporciona pistas sobre cosas que podría no decir, lo que puede ayudar a un gerente a obtener más información de sus empleados.

En cuanto a la importancia que tiene esta variable en las organizaciones, Odicio et al. (2021) resaltaron que es importante el desempeño laboral debido a que menos personas trabajan con el mismo salario, que es con lo que muchos sueñan. De hecho, cada vez más empleados dicen que quieren reducir sus horas

de trabajo semanales, puesto que está demostrado que una semana laboral más corta puede incluso aumentar la productividad. Por esa misma causa, Lachuma y Delgado (2020) revelaron que, de hecho, las horas de trabajo más largas no necesariamente conducen a un mayor desempeño laboral, ya que en algunas organizaciones la productividad es mayor incluso con jornadas laborales más cortas, ya que las largas horas de trabajo fomentan un círculo vicioso de exceso de trabajo, reducción del bienestar y disminución del rendimiento

Teniendo en cuenta lo anterior mencionado, es relevante examinar las dimensiones que alberga la variable desempeño laboral, ya que, según Werther y Keith (2019) se compone de tres factores (dimensiones): (1) Cumplimiento de tareas, (2) productividad contextual y (3) capacitación

La dimensión cumplimiento de tareas, es la conducta que se requiere rectamente para realizar un correcto funcionamiento en las labores, consistiendo en acciones para generar un producto o servicio que pueda a complacer las responsabilidades que toma la organización (Werther y Keith, 2019). Asimismo, El principal predictor del desempeño de la tarea es lo que se llama como amplitud cognitiva, que consiste en todos los conocimientos y habilidades que los colaboradores requieren para solucionar un problema. (Pacherrez y Marrufo, 2020).

La dimensión productividad, trata de variantes reguladoras en relación al contexto organizacional y social, facilitando y sosteniendo la productividad y la efectividad de las situaciones en las que el colaborador demuestra habilidades u otros atributos que conducen a un comportamiento ejemplar en el trabajo (Werther y Keith 2019). Además, el incremento de la productividad laboral generalmente se relaciona con sueldos más altos y condiciones de trabajo mejoradas, por ello, a largo plazo, el acrecentamiento de la productividad es lo esencial del desarrollo económico (Kazekami 2020).

La dimensión capacitación, es un proceso que realiza una organización bajo un desarrollo físico y cognitivo del personal o colaboradores que lo integran para que puedan estar en buena forma, elevado estado de ánimo y actualizados en concernencia a sus actividades (Werther y Keith 2019). La capacitación tiene como fin que los miembros de la organización puedan ejercer sus funciones cada vez más efectivas y que el servicio que se brinda sea el más esperado por el público (Montero 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se eligió emplear la investigación básica como tipo. De acuerdo Hernández et al. (2014) aseveran que inicia desde el marco teórico y se enfoque su estudio en este mismo, asimismo, tiene como fin enunciar nuevas teóricas o transformar las existentes y explora el conocimiento a través de la recolección datos para incrementar los conocimientos desde una perspectiva científica, no obstante, sin contrastarlos con algún semblante práctico.

Asimismo, considerando al autor Arias (2012) se utilizó en el enfoque cuantitativo para esta investigación, este enfoque se centra extraer la recopilación de información y el procesamiento de datos para contrastar las hipótesis y contestar las interrogantes de investigación establecidas, a su vez, se basa en el cálculo numérico y el empleo de análisis estadísticos.

Además, el trabajo de investigación tuvo como alcance el nivel correlacional. En palabras de Escobar et al. (2015) este nivel de estudio tiene con objetivo fundamental identificar y calcular el vínculo o grado de correspondencia que hay entre variables o conceptos dentro de un contexto determinado, asimismo, los resultados alcanzados se cuantificar y examinan su relación. Dichas correlaciones se basan en hipótesis sometidas a ensayos estadísticos.

El trabajo de investigación usó el diseño no experimental. En palabras Garay et al.(2021) afirman que la investigación no experimental es donde no existe ningún tipo de modificación en las variables de estudio desarrolladas en una comandancia departamental de bomberos del departamento de Ayacucho.

Asimismo, se resalta que la investigación fue de corte transversal. Como indican Hernández et al. (2014) sostienen que el periodo transversal es cuando el estudio se desarrolló en un periodo de tiempo delimitado al momento de realizar la recopilación de información.

Finalmente, se acopló en el método hipotético deductivo para la investigación. Como señala Pino (2018) este método parte de postulados

suposiciones generales para alcanzar afirmas individuales que sea más específicas sobre el fenómeno de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Ejecución presupuestal

La ejecución presupuestal se presenta la siguiente conceptualización: es un proceso de planificación encargada de distribuir las unidades monetarias en activos contables para cubrir y atender los deberes de gasto con el fin de capitalizar la prestación de bienes y servicios públicos, asimismo, alcanzar los objetivos conforme a los créditos presupuestarios considerados. (Block et al. 2013).

Para esta primera variable, la definición operacional fue la siguiente: Analizar el conocimiento respecto a la ejecución presupuestal a través de una encuesta considerando las dimensiones planificación presupuestaria, contrataciones y adquisiciones.

De acuerdo a los indicadores para la dimensión planificación presupuestaria se tienen los siguientes: Los ingresos, gastos y recursos. Asimismo, para la dimensión contrataciones se tienen los siguientes indicadores: Actos preparatorios, selección contractual y ejecución contractual. Por último, para la dimensión adquisiciones se tienen los siguientes indicadores: Licitaciones, cotizaciones y adjudicaciones.

V2: Desempeño laboral

En cuanto al desempeño laboral, la definición conceptual fue la siguiente: Es el proceso a partir del cual se estima el rendimiento global del trabajador y la contribución total de sus actividades que realiza a la organización (Werther y Keith 2019).

Para la segunda variable, la definición operacional fue la siguiente: Analizar el conocimiento respecto al desempeño laboral a través de una encuesta considerando las dimensiones cumplimiento de tareas, productividad y capacitación.

De acuerdo a los indicadores para la dimensión cumplimiento de tareas se tienen los siguientes: Responsabilidad, compromiso y organización. A su vez, para la dimensión productividad se tienen los siguientes indicadores: Eficiencia y eficacia. Por último, para la dimensión conductas contra productivas se tienen los siguientes indicadores: Pérdida de tiempo, desinterés por el trabajo y evasión de responsabilidades.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está compuesta de 130 bomberos de una comandancia departamental de bomberos en Ayacucho. Esta información se alcanzó mediante CARTA N° 008-2022-XXVI CD AYACUCHO – CD/JNH de junio de 2022. Para Strauss y Corbin (2016) la población es representada por el vinculado total de cosas o individuos que integran el fenómeno del problema.

En ese mismo sentido, existen ciertos criterios a considerar para incluir y excluir a la población de estudio:

Criterios de inclusión: Se consideró encuestar a las unidades de una comandancia departamental de bomberos.

Criterios de exclusión: No se ha tomado en cuenta el desarrollo del trabajo a la unidad administrativa, gerencial ni directiva de la comandancia departamental de bomberos.

Para calcular la muestra de investigación, fue indispensable emplear una fórmula para obtener el valor real.

- Grado de confianza sobre el 95%. ($Z = 1,96$)
- Índice de equivocación + 5,00%. (e)
- Posibilidad de suceso 50%. (P)
- Trabajadores que integran la población son 130 (N)

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$130 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)$$

$$n = \frac{\quad}{(130 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$

$$n = 98$$

Por lo que, se toma en cuenta el total de 98 bomberos en la comandancia departamental de bomberos del departamento de Ayacucho. Merino y Pintado (2015) afirman que la muestra es la fracción que se ha elegido de la población para recopilar los datos que usaran para analizar las variables.

A su vez, la investigación fue de muestreo aleatorio simple. Grande y Abascal (2005) dan a conocer que una investigación así es un mecanismo donde cada elemento de la población tiene igual porcentaje de ser adjuntado a la muestra de estudio.

La unidad de análisis para esta investigación se compuso de todo el personal que comprende la comandancia departamental de bomberos. Como expresa Bernal (2016) la unidad de análisis involucra a los sujetos considerados a analizar y evaluar para la obtención de datos.

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Es la encuesta que sea ha establecido como técnica de investigación. Como señala Navarro (2014) la encuesta se compone de una sucesión de interrogantes enfocadas a una porción particular de una población, con el objetivo conocer el patrón de conductas de las personas a través de preguntas específicas.

Conveniente, el cuestionario se aplicó como la herramienta de extracción de información. Navarro (2014) expresa que está es una herramienta en la investigación que formula una serie de preguntas para extraer cierta información de un grupo de personas, que posteriormente será sujeta a análisis estadísticos. Es importante que en toda investigación se detalle las fichas técnicas, por ello se presentan a continuación:

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario “Ejecución presupuestal”

Autor: Pariona Cardenas Yuri Yuvan

Dimensiones: Planificación presupuestaria, contrataciones y adquisiciones

Baremos: Inadecuado (18-42), regular (43-65), adecuado (66-90)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario “Desempeño laboral”

Autor: Pariona Cardenas Yuri Yuvan

Dimensiones: Cumplimiento de tareas, productividad y capacitación

Baremos: Inadecuado (18-42), regular (43-65), adecuado (66-90)

Sumado a ello, fue necesario la validación de especialistas en la rama del tema de estudio. Escobar et al. (2015) preciso a la validación como un proceso que evalúa el cumplimiento del contenido de la prueba (tareas, preguntas) para mejorar y ajustar el contenido de los ítems antes de su aplicación.

Tabla 1*Validación de juicio de expertos*

Variables	N.º	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
V1: Ejecución presupuestal	1	Mamani Romero, José Luis	Mg. Gestión Pública	Aplicable
V2: Desempeño laboral	2	Gutiérrez Cáceres, Judith García	Mg. Gestión Pública	Aplicable
	3	Oré Gutiérrez, Eusterio	Dr. Administración	Aplicable

Nota: Instrumento de validación de los cuestionarios

Respecto a la confiabilidad, se optó por utilizar una prueba piloto donde participaron 20 miembros de la comandancia departamental de bomberos para calcular el Alpha de Cronbach en las variables de estudio. Escobar et al. (2015) define a la confiabilidad como uno de los criterios para la calidad de una prueba, su estabilidad en relación con los errores de medición integrado a ello un valor estadístico que determina su aprobación.

Tabla 2*Confiabilidad de variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Ejecución presupuestal	0,976	18
Desempeño laboral	0.969	18

Se puede evidenciar en la tabla 2, el análisis de confiabilidad resultó ser igual 0,976 para la variable “ejecución presupuestal” y 0,969 resultó para la variable “desempeño laboral”. Por lo tanto, se clasifican como “muy altas”, según indica la clasificación de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Previamente al desarrollo de la presente tesis, es necesario que primero se ha probado por el debido asesor académico, para luego por recolectar información concerniente a las variables de estudio.

Seguidamente, se elabora el cuestionario para ser aplicado a la muestra resultante, sin antes haber pedido la autorización respectiva a la institución de bomberos donde se está realizando la investigación. A raíz de ello, todos los miembros que participan del estudio tienen igual probabilidad de participar, ya que es un muestreo aleatorio simple,

No obstante, la mayoría del personal en la comandancia departamental de bomberos son personas ocupadas y con poco tiempo de ocio, ya que se presentan en emergencias constantemente de forma aleatoria, lo cual dificulta disponer de su tiempo para que pueda puedan contestar las encuestas con papel y tinta.

En ese sentido, para su realización fue conveniente que el cuestionario se haga llegar a través de los medios digitales, para ello se pidió a cada participante de la muestra su e-mail de Google para poder enviarles el formulario electrónico; esta herramienta tiene la facilidad de ahorrar tiempo en la extracción y estructuración de los datos recopilados. Consecutivamente, al concluir la extracción de datos de la muestra, la información será procesada y analizada por el programa estadístico mencionado, cuyos resultados son debidamente interpretados para su comprensión con el fin de contrastar las hipótesis planteadas, realizar las conclusiones y exponer las propuestas. Para finalizar, al terminar el documento de investigación bajo los estándares que rige la universidad, el profesor de turno evaluara la tesis para ultimar algunos detalles antes de su levante y poder entregar el informe final listo para la sustentación ante los jurados.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al proceso de datos compilado por medio del formulario en escala de Likert con cinco alternativas, que se precisaron de la siguiente forma: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Todos los datos fueron bajados primero al programa contable Microsoft Excel para realizar las

tabulaciones correspondientes en la escala de valores mencionada por las variables y dimensiones.

Una vez ello, los datos configurados fueron traspasados al programa estadísticos IBM SPSS Statistics V. 25,0 donde se realizaron los análisis convenientes al método de investigación planteado. Los resultados hallados fueron expresados en tablas y figuras, que, asimismo, fueron interpretados para un mejor entendimiento.

3.7. Aspectos éticos

Resulta relevante emplear los valores éticos que todo profesional en la investigación debe tener, respetando así, la los principios y normas que conlleva una tesis de nivel maestría según establece la Universidad César Vallejo, por lo tanto, está indagación refleja la honestidad con lo que se realizó.

De esta manera, este trabajo académico cito a los autores y entidades correspondientes de cada teoría y postulado que empleó durante el desarrollo de la investigación, como también, los datos extraídos fueron tomados de manera fidedigna y no hubo ninguna manipulación durante su proceso. También, se tuvo en cuenta que, para resguardar con la originalidad del trabajo, fue necesario que pasará a través del análisis del programa Turnitin, en el que se indica que elaboración de esta investigación pasó satisfactoriamente al no exceder del límite del 25% de similitud con otros trabajos, demostrando así su autenticidad.

IV. RESULTADOS

En esta sección se dan a conocer los análisis de los datos y los resultados obtenidos, mostrándose mediante tablas e interpretados respectivamente.

En cuanto a la prueba de normalidad, debido a que la muestra es mayor a 50, se hizo uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerando el siguiente enunciado:

Ho = Los datos presentan una distribución normal

H1 = Los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 3

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Ejecución presupuestal	0.345	98	0.000
Desempeño laboral	0.354	98	0.000

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

El valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.000, por lo tanto, este resultado es inferior al valor establecido en la regla de decisión ($\alpha < 0.05$), en efecto, la hipótesis nula se rechaza y se rechaza la hipótesis alterna se acepta. Es decir, se demuestra con este resultado que los datos de la muestra censal no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se concluye que, para la contrastar las hipótesis, se hará uso de las pruebas no paramétricas, como es el Rho de Spearman.

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la variable ejecución presupuestal y la variable desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Ejecución presupuestal	Malo	Recuento	29	6	0	35
		% del Total	29,8%	6,1%	0,0%	35,7%
	Regular	Recuento	5	25	1	31
		% del Total	5,1%	25,5%	1,0%	31,6%
	Bueno	Recuento	0	3	29	32
		% del Total	0,0%	3,1%	29,6%	32,7%
Total	Recuento	34	34	30	98	
	% del total	34,7%	34,7%	30,6%	100,0%	

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos correspondientes al objetivo general, en la tabla 4 se evidenció que en un 29,8% de los bomberos cuando el nivel de ejecución presupuestal es malo el nivel de desempeño laboral es bajo, asimismo, en un 25,5% cuando el nivel de ejecución presupuestal es regular el nivel del desempeño laboral es medio y en un 29,6% cuando el nivel ejecución presupuestal es bueno el nivel de desempeño laboral es alto.

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la dimensión planificación presupuestaria y la variable desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Planificación presupuestaria	Malo	Recuento	29	17	0	46
		% del Total	29,6%	17,3%	0,0%	46,9%
	Regular	Recuento	5	13	7	25
		% del Total	5,1%	13,3%	7,1%	25,5%
	Bueno	Recuento	0	4	23	27
		% del Total	0,0%	4,1%	23,5%	27,6%
Total		Recuento	34	34	30	98
		% del total	34,7%	34,7%	30,6%	100,0%

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos correspondientes al primero objetivo específico, en la tabla 5 se evidenció que en un 29,6% de los bomberos cuando el nivel de planificación presupuestaria es malo el nivel de desempeño laboral es bajo, asimismo, en un 13,3% cuando el nivel de planificación presupuestaria es regular el nivel del desempeño laboral es medio y en un 23,5% cuando el nivel de planificación presupuestaria es bueno el nivel de desempeño laboral es alto.

Tabla 6

Tabla de frecuencia de la dimensión contrataciones y la variable desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos

		Desempeño laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Contrataciones	Malo	Recuento	29	11	0	40
		% del Total	29,6%	11,2%	0,0%	40,8%
	Regular	Recuento	5	20	1	26
		% del Total	5,1%	20,4%	1,0%	26,5%
	Bueno	Recuento	0	3	29	32
		% del Total	0,0%	3,1%	29,6%	32,7%
Total	Recuento	34	34	30	98	
	% del total	34,7%	34,7%	30,6%	100,0%	

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos correspondientes al segundo objetivo específico, en la tabla 6 se evidenció que en un 29,6% de los bomberos cuando el nivel de contrataciones es malo el nivel de desempeño laboral es bajo, asimismo, en un 13,3% cuando el nivel de contrataciones es regular el nivel del desempeño laboral es medio y en un 23,5% cuando el nivel de contrataciones es bueno el nivel de desempeño laboral es alto.

Tabla 7

Tabla de frecuencia de la dimensión adquisiciones y la variable desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Adquisiciones	Malo	Recuento	29	11	0	40
		% del Total	29,6%	11,2%	0,0%	40,8%
	Regular	Recuento	5	20	1	26
		% del Total	5,1%	20,4%	1,0%	26,5%
	Bueno	Recuento	0	3	29	32
		% del Total	0,0%	3,1%	29,6%	32,7%
Total		Recuento	34	34	30	98
		% del total	34,7%	34,7%	30,6%	100,0%

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

Respecto a los resultados obtenidos correspondientes al tercer objetivo específico, en la tabla 7 se evidenció que en un 29,6% de los bomberos cuando el nivel de adquisiciones es malo el nivel de desempeño laboral es bajo, asimismo, en un 20,4% cuando el nivel de adquisiciones es regular el nivel del desempeño laboral es medio y en un 29,6% cuando el nivel de adquisiciones es bueno el nivel de desempeño laboral es alto.

Contrastación de la hipótesis principal

Siguiendo con el objetivo general que es: Determinar la relación entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022. Es necesario proseguir con el contraste de la hipótesis propuestas en concernencia a los objetivos de estudio, teniendo así, los siguientes análisis de resultados:

En relación al contraste de la hipótesis principal se resalta lo siguiente:

Ho: No existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral de una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022.

H1: Existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral de una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022.

Tabla 8

Significancia y correlación entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral

			Ejecución presupuestal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ejecución presupuestal	Coeficiente de correlación	1,000	0,975
		Sig. (bilateral)		0,000
	Desempeño laboral	N	98	98
		Coeficiente de correlación	0,975	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	98	98

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 8, se calculó un valor de $Rho=0,975$ y un “p-valor” $<0,05$; por consiguiente, se rechazó H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022, siendo una correlación positiva alta (Martínez y Campos, 2015).

Es decir, en atención al objetivo general de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva alta entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral en una compañía de bomberos, Ayacucho - 2022. Lo que demuestra que la forma en cómo rinda una unidad de trabajo dependerá del

sistema compartido entre los trabajadores en cómo se sienten identificados con la organización a través de sus valores, creencias, actitudes y tradiciones.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Por otro lado, los objetivos específicos se han planteado considerando las dimensiones de la variable ejecución presupuestal con la variable desempeño laboral, siendo el primero objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral de una compañía de bomberos, Ayacucho – 2022, para lo cual se ha realizado la contrastación de la primera hipótesis específica, respecto al objetivo citado, el mismo que se detalla a continuación:

Ho: No existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral de una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022.

H1: Existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral de una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022.

Tabla 9

Significancia y correlación entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral

			Planificación presupuestaria	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación presupuestaria	Coeficiente de correlación	1,000	0,544
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	98	98
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,544	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	98	98

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 9, se calculó un valor de $Rho=0,544$ y un “p-valor” $<0,05$; por consiguiente, se rechazó H_0 , concluyendo que existe relación directa y significativa entre la planificación presupuestaria y el desempeño de una compañía de bomberos del departamento de Ayacucho - 2022, siendo una correlación positiva moderada (Martínez y Campos 2015).

En relación a lo anterior, en el primer objetivo específico de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva moderada entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral de una comandancia departamental de Ayacucho - 2022. Lo cual evidencia que, el control establecido y la rendición de cuentas que se necesita debe estar enfocado a lo que el personal necesita para realizar eficientemente sus actividades.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Similarmente, en concordancia al objetivo específico dos: Identificar la relación que existe entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022; para lo cual se ha realizado la contrastación de la segunda hipótesis específica, respecto al citado objetivo, el mismo que se detalla a continuación:

- H₀: No existe relación significativa entre la relación entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022
- H₁: Existe relación significativa entre la relación entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022

Tabla 10*Significancia y correlación entre las contrataciones y el desempeño laboral*

			Contrataciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Contrataciones	Coeficiente de correlación	1,000	0,623
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	98	98
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,623	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	98	98

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 10, se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0,623 con un valor de $p=0,000$; por tanto, puesto que el valor “p” es inferior a 0,05 se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022, siendo una correlación positiva moderada (Martínez y Campos 2015).

Por consiguiente, en atención al segundo objetivo específico de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva moderada entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022. Se evidencia que en la medida que las contrataciones son ejecutadas de forma transparente y relacionada a las necesidades de la entidad por parte de la autoridad encargada, esto generará un mayor desempeño laboral en la comandancia departamental de bomberos.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

De igual forma, respecto al tercero objetivo específico: Identificar la relación que existe entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022; para lo cual se ha realizado la contrastación de la tercera hipótesis específica, respecto al citado objetivo, el mismo que se detalla a continuación:

H₀: No existe relación significativa entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022.

H₁: Existe relación significativa entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022.

Tabla 11

Significancia y correlación entre las adquisiciones y el desempeño laboral

			Desempeño	
			Adquisiciones	laboral
Rho de Spearman	Adquisiciones	Coeficiente	1,000	0,658
		de correlación		
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	98	98
	Desempeño laboral	Coeficiente	0,658	1,000
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	98	98

Nota. Resultados obtenidos con el programa SPSS V.25

En la Tabla 11, se calculó un valor de Rho=0,658 y un “p-valor” <0,05; por consiguiente, rechazando H₀ y concluyendo que existe relación directa y significativa entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022, siendo una correlación positiva

moderada (Martínez y Campos 2015).

Por consiguiente, en atención al tercer objetivo específico de la investigación se ha evidenciado que existe una correlación positiva moderada entre las adquisiciones laborales y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022. Se denota la importancia dado que contar con las herramientas y servicios disponibles para actuar en casos de emergencia puede definir como se llevará a cabo de un caso de emergencia.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se hizo presente la discusión, según el objetivo general de la investigación, el cual fue determinar la relación entre la ejecución presupuestal y desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho –2022.

Tal como indican los resultados obtenidos, se afirmó que existe relación directa y muy alta entre la ejecución presupuestal y desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022, a raíz de un valor de Rho igual a 0,975 y resultado de “p-valor” <0,05; lo cual, determina que en tanto se incida en efectuar acciones que optimicen la ejecución presupuestal, la percepción de la comandancia de bomberos relacionada al desempeño laboral crecerá.

Como indica el análisis descriptivo, se consiguió que el 57,1% de los bomberos perciba un nivel regular la ejecución presupuestal que proyecta la citada entidad. A su vez, el 36,7% percibe un nivel adecuado y el 6,1% percibe un nivel alto. Por lo tanto, en la medida que se creen mecanismos para aumentar la ejecución presupuestal pueda afectar de manera efectiva en el desempeño laboral que planea la entidad sobre la comandancia de bomberos.

Lo anterior, guarda relación con Ubilluz (2021), ya que cree que el desempeño laboral es también un factor de riesgo psicosocial que puede influir determinadamente en el desempeño laboral de los bomberos, a partir de ello se sostiene que el desempeño laboral está muy arraigado a factores psicológicos, los cuales se pueden generar dentro de la organización cuando no se está cumpliendo con las promesas pactadas por parte de la gestión. Al respecto, se concluye que, el desempeño laboral también debe ser evaluativo para determinar si un trabajador este haciendo bien su labor, lo cual, forma también parte de la administración de recursos humanos en la organización. En ese sentido, el desempeño laboral no solo aplica para funciones tan arduas como las de un bombero, también se puede aplicar a funciones en tareas administrativos a través de la motivación y la coordinación entre los integrantes de un equipo, ya que, a mayor desempeño laboral, más será la probabilidad de cumplir con las metas que exige la organización a sus miembros que la conforman.

Asimismo, con lo precisado por Block et al. (2013) quienes subrayan la implicación de la ejecución presupuestal como un proceso de planificación encargada de distribuir las unidades monetarias en activos contables para cubrir y atender las necesidades de gasto con el fin de financiar la prestación de bienes y servicios públicos, asimismo, alcanzar los objetivos acordes a los créditos presupuestarios considerados.

De igual forma, con lo precisado por López (2021) quien precisó que existe influencia directa y positiva respecto al clima organizacional y desempeño laboral de la Universidad Pública Salesiana, de igual manera que, en el citado caso, se resalta que el desempeño laboral es un variable con aspectos dependientes, dado que, como se defina el clima organizacional en la organización es donde los trabajadores desempeñan su trabajo y de cómo un jefe puede tener una mejor relación laboral con su personal a cargo y las inclinaciones motivaciones giran en torno a la conducta que inicia resultados en la organización, como por ejemplo la productividad o desempeño.

Esto mismo sucede en la comandancia departamental de bomberos, pues que el desempeño laboral también está influenciado en como este el ambiente de trabajo, ya que uno de los factores que más considera el personal aquí es la motivación y la entrega hacia su trabajo; se debe tener en cuenta que los bomberos en nuestro país son una institución conformada por personal que no percibe un sueldo, por lo cual, este incentivo monetario no funciona como motor de motivación, dando a lugar a que el mismo oficio bomberil es lo que impulso a cada colaborar en cumplir con su vocación de servicio, dando así el mejor desempeño en su trabajo que pueda ofrecer sin esperar un intercambio económico como compensación o remuneración.

Además, ello concuerda con Flores (2019) quien hace notar como la cultura organizacional influencia el desempeño laboral en estación de bomberos en Quito, de tal modo que, si la cultura organizacional es débil y no se encuentra defina u orienta hacia los objetivos repercute en la forma en cómo los bomberos llevan a cabo sus actividades. Por lo tanto, se infiere que la forma en cómo rinda una unidad de trabajo dependerá del sistema compartido entre los trabajadores en cómo se sienten identificados con la organización a través de sus valores, creencias, actitudes y tradiciones, en el caso de una institución de bomberos, se resalta que

debe estar ligada y orientada al servicio de las personas para salvaguardarlas de casos de emergencia atenten contra su integridad física.

Lo anterior, lo sustenta Álvarez (2018) explicando que el desempeño es también un elemento que establece si un trabajador está realizando sus funciones acordes a las exigencias y expectativas de la organización. Esta puntuación se hace de forma personal y clasifica bajo ciertos niveles la percepción del trabajo que realiza el trabajador. En pocas palabras, el desempeño laboral está correspondiendo si la actividad laboral se está haciendo bien o no.

Ahora bien, respecto al primero objetivo específico, los resultados evidencian que existe relación directa y positiva moderada entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022, a raíz de un valor de Rho igual a 0,544 y resultado de “p-valor” $<0,05$, lo que se traduce que, en la planificación presupuestaria es importante establecer correctamente el conjunto de reglas y lineamientos que se necesiten para elaborar un buen presupuesto para la organización. Por lo tanto, el control establecido y la rendición de cuentas que necesita debe estar enfocado a lo que el personal necesita para realizar eficientemente sus actividades, por ello, es que una comandancia de bomberos, la planificación presupuestaria debe corresponder a las herramientas que se necesitan para atender las emergencias, teniendo en cuenta que estas son diversas y sorpresivas, por lo que planificación en el presupuesto también debe ser preventiva.

De forma análoga, coincide con lo descrito por Ordoñez (2019) ya que en este caso evidencia que las condiciones físicas de trabajo tienen relación con el desempeño laboral, a raíz de un valor de Rho igual a 0,503 y resultado de “p-valor” $<0,05$. debido a que, en el presente caso se ha obtenido un valor positivo moderado, en lo general, se precisa que las características medioambientales en las que se realiza el trabajo deben contar una buena distribución de los espacios, ubicación estratégica y herramientas, que pueda optimizar el flujo del desempeño laboral. Esto quiere decir que, mientras los trabajadores cuentan con las condiciones de espacio y alcances suficientes, las tareas encomendadas podrán realizarse en lo mayor posible sin inconvenientes.

De esta forma, tanto el autor mencionado anterior y la presente investigación, tienen en cuenta que las condiciones físicas es un elemento clave

en una estación de bomberos para garantizar y alcanzar un óptimo desempeño laboral, puesto que la laborar que exige en algunos casos de emergencias (como desastres naturales o incendios de gran envergadura), solo personal bomberil que se encuentre debidamente preparado y entrenado puede ejecutar bien las tareas que se le encomienda en situaciones de peligro, y es que, en algunos casos, la condición física del bombero es la que determinar si el desempeño del bombero también podrá salvar su vida o resguardas su integridad física en situaciones de alto riesgo, como también, salvaguardar la vida de los ciudadanos y sus compañeros de trabajo.

Ese mismo contexto, Block et al. (2013) resalta la importancia de la planificación presupuestaria como un proceso de contabilizar todos los gastos de forma organizado que serán financiados de acuerdo al tiempo de realización y la suma de activos total que se usará en forma de proyecto. Además, Muñiz (2009) explica la relevancia que tienen en las organizaciones, puesto que, generalmente significa un plan en el que se determina cuántos recursos (especialmente dinero) puede utilizar una unidad organizativa (empresa, departamento, equipo de proyecto) para la prestación de servicios.

Para objetivo específico dos, los resultados demuestran que existe relación directa y positiva alta entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022, a raíz de un valor de Rho igual a 0,623 y resultado de “p-valor” $<0,05$. En tal sentido, se evidencia que en la medida que las contrataciones son ejecutadas de forma transparente y relacionada a las necesidades de la entidad por parte de la autoridad encargada, esto generará un mayor desempeño laboral en la comandancia departamental de bomberos, puesto que cuentan con el personal adecuado para cubrir las exigencias de una emergencia, como también con aliados y proveedores en insumos y prestaciones que se requiera.

Por lo mismo, se coincide con Boderó (2019) puesto que en su investigación evidenció que, encontró un Rho de Spearman igual a 0,483 y una significancia de “p-valor” igual a 0,000, esto se debe a que las contrataciones deben tener un proceso riguroso y acorde a la situación de la organización, teniendo como fase final el reclutamiento y la selección y la formalización de la entrada del candidato para formar parte del personal laboral, lo cual puede definir qué impacto

tendrá el desempeño laboral. Esto da a entender que, si las contrataciones cumplen con los lineamientos que exige la actividad de la organización, mejor responde al desempeño laboral. En el caso de una comandancia de bomberos, es sumamente vital que el personal contratado tenga las condiciones físicas necesarias para afrontar ciertos casos de emergencia que exige tener un estado físico preparado y apto para soportar las consecuencias de las mismas.

Por tanto, las contrataciones que se aplican en ambas compañías de bomberos determinan también que la suma del personal sea suficiente y el adecuado para cubrir ciertas necesidades que puedan tener los establecimientos mencionados, por lo tanto, a mejor se aplique proceso de contrataciones; a través de transparencia y basado en los requerimientos real de la institución, se obtendrá un incremento en el desempeño laboral.

En ese sentido, Block et al. (2013) explica que en las contrataciones es importante que los participantes estén calificados y capacitados según los requerimientos del puesto, además, serán los reluctantes serán puestos a pruebas y capacitaciones para mantener su puesto. Como apreciación y experiencia del autor de la investigación, también es debe resaltar que dentro de la planificación de contrataciones se contenga el reclutamiento y selección de personal competente para las rigurosas tareas atenúan día a día en las emergencias de bomberos, logrando que la institución bomberil se vuelva altamente competitiva.

En cuanto objetivo específico tres, se demuestra que existe relación directa y positiva alta entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022, a raíz de un valor de Rho igual a 0,623 y resultado de “p-valor” $<0,05$. En tal sentido, se denota la importancia dado que contar con las herramientas y servicios disponibles para actuar en casos de emergencia puede definir como se llevará a cabo de un caso de emergencia para tratarlo con los mínimos daños posibles. Una entidad de bomberos siempre está necesitando de equipos cada vez más sofisticados y modernos para responder ante casos cada vez más complejos, debido a que también las infraestructuras y la modernización los establecimientos exigen que la indumentaria y equipos de los bomberos estén a la altura de la situación, desprendiéndose que, a causa de ello, es como también afectará el desempeño laboral que se realice para atender incendios que atente ante la vida y la propiedad.

De forma similar, Díaz (2017) precisa el desempeño laboral está relacionado a la calidad de servicio en una entidad de bomberos, ya que obtuvo como resultado una significancia de p-valor igual .0.010 y un coeficiente de Rho igual a 0.440. Asimismo, si el aumento del rendimiento de los trabajadores responde a las necesidades de la organización, también se obtendrá un beneficio positivo en la calidad del servicio que ofrece al público que está dirigido, ya que, como se ha apreciado en anteriores resultados, el desempeño laboral en variable con una constante dependiente, por lo que resultados están ligados a como se maneje sus bases, adicionalmente a ello, en el caso de una comandancia de bomberos, son los ciudadanos quienes califican como es la calidad de servicio que reciben, por lo cual estará relacionado también al desempeño laboral de los bomberos. Es decir, estos dos factores se relacionan proporcionalmente de forma directa, ya que, si disminuye la percepción de los habitantes sobre la calidad de servicio, es porque algo está fallando en el rendimiento laboral de los bomberos en atender las emergencias que se les solicita.

Esto quiere decir que, el servicio que ofrecen los bomberos debe cumplir con las expectativas que tienen los ciudadanos o usuarios de la localidad, asimismo, estos mismos son quienes los clasifican de acuerdo a su funcionamiento de rendimiento. Es decir, el personal de primera línea de bomberos no solo está sujeto a evaluaciones internas, también es medida por los ciudadanos aledaños que perciben si la ejecución de sus funciones o tareas sostiene las expectativas esperadas.

En ese contexto, Block et al. (2013) también refiere a que las adquisiciones son los procesos que desarrollan las instituciones del Estado con el propósito de obtener bienes, suministros, servicios u obras necesarias para el cumplimiento de sus funciones a través de una transacción monetaria. Normalmente en el sector público, estas decisiones son tomadas por el cuerpo directivo y deben optar mediante la planificación estratégica del establecimiento para no sobrepasar ni desperdiciar adquisiciones que no sumarían en absoluto las proyecciones de la organización.

Al mismo tiempo, Zapata (2021) demostró tener unos resultados equivalentes en su investigación, ya que halló un p-valor = 0.000 y un valor de Rho = 0.365 entre el manejo presupuestal y la gestión institucional en una intendencia.

de bomberos del Perú, dando que entender lo importante que es estructurar un presupuesto en una entidad pública vital como son las comandancias de bomberos, y es que por algo, no es de sorprenderse que muchos compañeros del trabajo de rojo tengan que organizar eventos para recaudar fondos, debido al mal control en la división de recursos monetarios que provee el Estado, como también, en algunas comandancias el fondo que se les ha asignado no suele ser el suficiente, por lo que las mismas compañías de bomberos deben extender lo más que pueden los presupuestos o inclusive, que algunos mismos miembros tengan que costear con sus equipos e implementos.

En ese contexto, cabe resaltar que un establecimiento de bomberos también es importante en la gestión institucional, puesto los bomberos se han caracteriza por tener una labor y función loable a raíz de las costumbres y culturas de este de servicio público. Por lo tanto, si esta mejorar en adelante la organización y funcionamiento de la organización, también se estaría incremento un mejor manejo presupuestal en este tipo de instituciones.

Por eso mismo Mendoza et al. (2018) explicó que el manejo presupuestal da a conocer el estado en que se está ejecutando el gasto en servicios públicos, programas y obras. Mayor aun es cuando uno de esos servicios se encarga de resguardar la seguridad física de los ciudadanos en casos de infortunio.

Finalmente, se obtuvo que la Sig.(bilateral) en la presenten investigación es positiva muy alta entre variables, esto quiere decir que es total importancia realizar una adecuada ejecución presupuestal para que la comandancia de bomberos pueda encomendar bien el desempeño laboral de las unidades de bomberos. Asimismo, contribuye a que los hombres de rojo puedan contar con todos los implementos y equipos necesarios para responder a cada grado o nivel de emergencia que se presente, que el presupuesto realizado sea transparente y planificado acorde a las necesidades que exige una actividades tan riesgosa e imprescindible como son los incendios y casos de emergencia de similar índole que pueda definir entre salvaguardias vidas humanas, pérdidas monetarias y condiciones medioambientales. En tal sentido, el presupuesto también debe incluir medidas preventivas y no esperar a que se llega a una situación que refleje una realidad precaria y poco eficiente ante situaciones adversas.

En cuanto a las fortalezas y debilidades de la metodología utilizada es que, se tuvo como punto fuerte abundante información en las teorías relacionadas a las variables por diversos, esto mismo se debe a que tanto la ejecución presupuestal como el desempeño laboral ya han sido caso de estudio de otras investigaciones de similar envergadura, tanto tesis como artículos científicos fueron empleados en el presente para poder enriquecer las posturas de cada autor citado, sin embargo en los antecedentes en cuanto a dichas variables en una compañía de bomberos fue limitada, ya que todavía no hay suficientes investigaciones que se centren en compañías de bomberos, tanto a nivel nacional como internacional, incluso, en algunas investigaciones en ese contexto no presentaba una metodología similar, por lo que se hizo más complejo buscar antecedentes que sean lo más preciso posible a este estudio, lo cual, muchos docentes no tienen consideración en esa parte para brindar ciertas facilidades. Por otro lado, trabajar el instrumento mediante herramientas digitales facilitó la recolección de información, aunque el tiempo para su misma recopilación fue muy exigente.

Conjuntamente con lo detallado, se tiene como fortaleza de la presente investigación, la posibilidad de generar mejoras en el personal de primera línea de bomberos, para que puedan realizar un mejor trabajo de sus actividades. De tal manera que, se proyecte en el desempeño laboral de los bomberos, sobre todo en situaciones de emergencia donde se exige tener ciertos equipos especializados para acceder a ciertas áreas específicas y socorrer con la mayor prisa al siniestro. Así como que la planificación presupuestal sea en base a las necesidades y carencias que el cuerpo de bomberos necesita para controlar los casos emergencias. Esta planificación debe contener desde la estructura del establecimiento (como mejorar salidas, espacios de entrenamiento y almacenes de herramientas) hasta las herramientas e indumentaria (hachas, halligan, rastrillos, máscaras, mochilas extintoras y demás) que son necesarios para un óptimo desempeño. De igual forma, aumentar la productividad del desempeño de los bomberos, debido a que en algunos casos no se cuenta con el suficiente personal para cubrir ciertos casos de emergencia que se presentan simultáneamente o que son de mayores envergaduras. Asimismo, que las contrataciones integren filtros donde se evalúe al postulante los indicadores de su

preparación física y saberes cognitivos concernientes a la actividad. Y finalmente deba realizar una mayor supervisión en la transacción las órdenes de compra sean mediante precios concordantes al mercado, evitando así, la manipulación de precios y despilfarro de fondos. Así como también, en listas en primera fila a aquellos que son de mayor urgencia como vehículos - cisternas y equipos para atender las emergencias.

Como análisis personal, la metodología aplicada me ayudo a comprender mejor la realización de una investigación para realizar un estudio cuantitativo bajo variables de medición cualitativa, ya que se buscó analizar y medir la percepción que se tiene en la comandancia departamental de bomberos, resaltando que un buen manejo presupuestal sí puede ayudar a que se realice una mejor labor en el desempeño laboral de los bomberos, a pesar de ser una entidad del Estado, es importante no descuidar que se brinde una atención de calidad a quienes se dirige el servicio, asimismo, la técnica de recolección de datos facilitó una rápida recolección a pesar del escaso tiempo que proporciona las semanas académicas indicadas por el sílabo del curso.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis descriptivo e inferencial realizado a los objetivos planteados en la presente investigación y considerando los resultados obtenidos en la comandancia departamental de bomberos se concluye lo siguiente:

Primera: Se determinó que existe relación directa y alta entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, lo que demuestra que la forma en cómo rinda una unidad de trabajo dependerá del sistema compartido entre los trabajadores en cómo se sienten identificados con la organización a través de sus valores, creencias, actitudes y tradiciones.

Segundo: Se determinó que existe relación directa y moderada entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, lo cual evidencia que, el control establecido y la rendición de cuentas que se necesita debe estar enfocado a lo que el personal necesita para realizar eficientemente sus actividades.

Tercera: Se determinó existe relación directa y moderada entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, en tal sentido, se evidencia que en la medida que las contrataciones son ejecutadas de forma transparente y relacionada a las necesidades de la entidad por parte de la autoridad encargada, esto generará un mayor desempeño laboral en la comandancia departamental de bomberos.

Cuarta: Se determinó existe relación directa y moderada entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, por lo tanto, se denota la importancia dado que contar con las herramientas y servicios

disponibles para actuar en casos de emergencia puede definir como se llevará a cabo de un caso de emergencia para tratarlo con los mínimos daños posibles.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la comandancia departamental de bomberos reformular el plan operativo institucional para mejorar la distribución presupuestal y que pueda sentirse las mejoras en el personal de primera línea de bomberos, para que puedan realizar un mejor trabajo de sus actividades. De tal manera que, se proyecte en el desempeño laboral de los bomberos, sobre todo en situaciones de emergencia donde se exige tener ciertos equipos especializados para acceder a ciertas áreas específicas y socorrer con la mayor prisa al siniestro.
- Segunda:** Se recomienda a la comandancia departamental de bomberos considerar que la planificación presupuestal sea en base a las necesidades y carencias que el cuerpo de bomberos necesita para controlar los casos emergencias. Esta planificación debe contener desde la estructura del establecimiento (como mejorar salidas, espacios de entrenamiento y almacenes de herramientas) hasta las herramientas e indumentaria (hachas, halligan, rastrillos, máscaras, mochilas extintoras y demás) que son necesarios para un óptimo desempeño.
- Tercera:** Se recomienda al comandante departamental elaborar un control bajo el enfoque de procesos que sea adecuado a la realidad de la institución respecto a las contrataciones para aumentar la productividad del desempeño de los bomberos, debido a que en algunos casos no se cuenta con el suficiente personal para cubrir ciertos casos de emergencia que se presentan simultáneamente o que son de mayores envergaduras. Asimismo, que las contrataciones integren filtros donde se evalúe al postulante los indicadores de su preparación física y saberes cognitivos concernientes a la actividad.

Cuarta: Se recomienda al comandante departamental que en la fase adquisición deba realizar una mayor supervisión en la transacción las órdenes de compra sean mediante precios concordantes al mercado, evitando así, la manipulación de precios y despilfarro de fondos. Así como también, en listas en primera fila a aquellos que son de mayor urgencia como vehículos - cisternas y equipos para atender las emergencias.

REFERENCIAS

- ABCdesevilla. os bomberos denuncian la falta de efectivos y de vehículos pequeños en la provincia de Sevilla. https://sevilla.abc.es/provincia/sevi-bomberos-denuncian-falta-efectivos-y-vehiculos-pequenos-provincia-sevilla-201804082051_noticia.html
- Álvarez, J. (2017). Guía de clasificadores presupuestarios 2016. Instituto Pacífico.
- Andina. (2022). Incendio en San Juan de Lurigancho: bomberos logran confinar fuego. <https://andina.pe/agencia/noticia-incendio-san-juan-lurigancho-bomberos-logran-confinar-fuego-883346.aspx>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. (6ta ed.) Caracas: Editorial Episteme.
- Armijo, M. (2015). Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público (1a ed.). Chile: ILPES-CEPAL.
- Banco Mundial. (2020). Datos básicos: La lucha contra la corrupción. <https://www.bancomundial.org/es/news/factsheet/2020/02/19/anticorruption-fact-sheet>
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C. y Martín, A. Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. Barcelona: Editorial UOC
- Block, S., Hirt, G. y Danielsen, B. (2013). Fundamentos de administración financiera (14 ed.). McGraw-Hill.
- Bodero, R. (2019). Ejecución presupuestaria y cumplimiento de las metas presupuestarias en la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, 2017-2018 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36102>
- Calizaya, J. y Bellido, R. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista De Psicología*, 9(3), 37–55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>

- Cano, A. (2017). Contabilidad gerencial y presupuestaria (2da. ed.). Bogotá: Ediciones de la U
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Gasto público para impulsar el desarrollo económico e inclusivo y lograr los objetivos de desarrollo sostenible.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46276/S2000670_es.pdf
- Cuba, N. y Mosqueira, Indira. (2022). Proceso de contratación y la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Vinchos - Ayacucho – 2021 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/87083>
- Dávila, V. y Urcia, G. (2020). Satisfacción laboral y comportamiento organizacional en una compañía de bomberos del departamento de Lambayeque [Tesislicenciatura]. Universidad Privada Juan Mejía Baca.
<http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/bitstream/UMB/338/1/D%C3%81VILA%20VANESSA%20%26%20URCIA%20GIANELLA%20-%20TESIS.pdf>
- Díaz, A. (2017). Los factores de desempeño en la Calidad del Servicio del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, 2015 [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://hdl.handle.net/20.500.13080/3501>
- Escobar, P., Astuñaua, F. y Huanca, W. (2015). Metodología de la Investigación Científica.
- Flores, E. (2019). Impacto de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito 2019. Universidad Tecnológica Equinoccial.
<http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/20756>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del desempeño laboral: una exploración empírica. Argentina, Buenos Aires: TESEO.

- Garay, J., Hilario, J. y Flores, J. (2021). El proyecto de Investigación. <http://editorialacademica.ga/wp-content/uploads/2020/11/LA- INVESTIGACION.pdf>
- Grande, I. y Abascal, E. (2005). *Análisis de Encuestas*. Madrid: Editorial ESIC
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). Editorial: Mc Graw Hill.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Mechanisms to improve labor productivity by performing telework*, 44 (2). <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Lachuma, L. y Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1071-1091. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.139
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral como propuesta metodológica para una universidad pública, Guayaquil [Tesis de maestría]*. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Mendoza, C. y Ortiz, O. (2016). *Contabilidad financiera para contaduría y administración*. Barranquilla: ECOE Ediciones
- Merino, M. y Pintado, T. (2015). *Herramientas para dimensionar los mercados: la investigación cuantitativa*. Madrid: ESIC Editorial
- Ministerio de Economías y Finanzas. (2017). *Ejecución Presupuestal*. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101160&lang=es-ES&view=article&id=951
- Montero, C. (2021) *Estrategias Para Facilitar la Inserción Laboral*. Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Muñiz, L. (2009). *Control presupuestario*. Barcelona: Bresca Editorial

- Navarro, J. (2014). *Epistemología y Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Torres, J., Enríquez, R. y Rojas, A. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6790-6808. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798
- Ordoñez, L. (2019). Condición física y desempeño laboral del personal de tropa del cuerpo de bomberos de naranjal [Tesis de licenciatura]. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39582>
- Organización de Bomberos Americanos. (2022). Programa de Capacitación de Interinstitucional OBA: Liderazgo en los Cuerpos de Bomberos. <https://bomberosamericanos.org/es/noticias/pci-liderazgos-bomberos>
- Pachecho, M. y Jiménez, A. (2018). *Aplicaciones informáticas de análisis contable y contabilidad presupuestaria*. Málaga: IC Editorial
- Pérez, C. (2020). Análisis de la ejecución presupuestaria en proyectos de inversión de la municipalidad de Quetzaltenango, 2017 [Tesis de maestría]. Universidad de Quetzaltenango
- Pernía, K. y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. España: Editorial Académica Española
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Elaboración de Diseños para Contrastar Hipótesis* (2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Rodríguez, L. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal voluntario de la Compañía de Bomberos Salvadora Trujillo N.º 26, Año 2018 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27342>
- Rodríguez, P. (2008). *Presupuesto Público. Programa Administración Pública Territorial*. Escuela Superior de Administración Pública. <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/5-Presupuesto-Publico.pdf>

- Strauss, A. y Corbin, J. (2016). Bases de la investigación cuantitativa (2da. ed.). Colombia: Editorial Universidad de Antioquia
- Ubilluz, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <https://cutt.ly/kGzGg42>
- Werther, W. y Keith, D. Administración del capital humano (8va ed.). McGraw-Hill.
- Yactayo, E. (2019). La ejecución presupuestal de ESSALUD del Perú como un instrumento de gestión. *Pensamiento Crítico*, 24(1), 103–120. <https://doi.org/10.15381/pc.v24i1.1656>
- Zapata, M. (2021). Manejo presupuestal, efectividad en gestión institucional, Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, Comandancia Tumbes, 2020 [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Tumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/2319>
- Shrikrishna, B. (2020). Quality of work life, job satisfaction and job performance. Toronto: Laxmi Book Publication. <https://cutt.ly/aLwmSAp>
- Spector, P. (2022). Job Satisfaction: From Assessment to Intervention. New York: Routledge. <https://cutt.ly/eLwEA9M>
- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-43. <https://cutt.ly/NLwLd8E>
- Marchand, A. & Saade, S. (2020). How do work organization conditions affect job performance? The mediating role of workers' well-being. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(1). 48-76 <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1872382>
- Peiró, J., Bayona, J., Caballer, A. y Di Fabio, A. Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157(1). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>

Mendoza, J. (2004). Presupuestos para empresas de manufactura. Editorial Universidad del Norte

Eikelenboom, B. (2005). Organizational Capabilities and Bottom-Line Performance. Editorial Eburon.

Burbano, D. y Hurtado, K. (2019). La planificación, el presupuesto, la contratación pública y su relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales de las empresas públicas municipales del cantón Ambato [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29974>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia Interna

TÍTULO: Ejecución presupuestal y desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho – 2022.							
AUTOR: Pariona Cárdenas, Yuri Yuván							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la ejecución presupuestal se relaciona con el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la planificación presupuestal se relaciona con el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cómo las contrataciones se relacionan con el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la ejecución presupuestal y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre las contrataciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la relación presupuestal y el desempeño laboral de una comandancia departamental de bomberos de Ayacucho - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la planificación presupuestaria y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre las contrataciones y el desempeño laboral en</p>	Variable uno: Ejecución presupuestal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Planificación presupuestaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Financiamiento ▪ Gastos ▪ Recursos 	1 – 6	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 6-14 Medio: 15-21 Alto: 22-30
			Contrataciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actos preparatorios ▪ Selección contractual ▪ Ejecución contractual 	7 – 12		
			Adquisiciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Licitaciones ▪ Cotizaciones ▪ Adjudicaciones 	13 - 18		
			Variable dos: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
Cumplimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dedicación ▪ Compromiso ▪ Organización 	1 - 6	Ordinal Nunca (1)	Bajo: 6-14 Medio: 15-21 Alto: 22-30			

<p>bomberos, Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cómo las adquisiciones se relacionan con el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022.</p>	<p>una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre las adquisiciones y el desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho, 2022.</p>	<p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia 	<p>7 - 12</p>	<p>Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	
<p>Capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos • Evaluaciones • Competencias 	<p>13 - 18</p>					
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>		<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>INSTRUMENTOS</p>			<p>MÉTODO DE ANÁLISIS</p>	
<p>Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Donde: O_x: Valor de la variable independiente: Ejecución presupuestal O_y: Valor de la variable dependiente: Desempeño laboral. R²: Correlación de Spearman Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 130 bomberos de una comandancia departamental de bomberos</p> <p>Muestra: 98 bomberos de una comandancia departamental de bomberos</p> <p>Muestreo: Aleatorio simple</p>	<p>Variable 1: Ejecución presupuestal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Pariona Cárdenas, Yuri Yuván</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Pariona Cárdenas, Yuri Yuván</p>			<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará el Coeficiente de Correlación de Spearman</p>	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Ejecución presupuestal	Es un proceso de planificación encargada de distribuir las unidades monetarias en activos contables para cubrir y atender los deberes de gasto con el fin de capitalizar la prestación de bienes y servicios públicos, asimismo, alcanzar los objetivos conforme a los créditos presupuestarios considerados (Block et al., 2013).	Analizar el conocimiento respecto a la ejecución presupuestal a través de una encuesta considerando las dimensiones planificación presupuestaria, contrataciones y adquisiciones.	Planificación presupuestaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Financiamiento ▪ Gastos ▪ Recursos 	Ordinal
			Contrataciones	<ul style="list-style-type: none"> • Actos preparatorios • Selección contractual • Ejecución contractual 	Ordinal
			Adquisiciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Licitaciones ▪ Cotizaciones ▪ Adjudicaciones 	Ordinal
Variable 2 Desempeño laboral	Es el proceso a partir del cual se estima el rendimiento global del trabajador y la contribución total de sus actividades que realiza a la organización para demostrar su efectividad laboral (Werther y Keith, 2019).	Analizar el conocimiento respecto al desempeño laboral a través de una encuesta considerando las dimensiones cumplimiento de tareas, productividad y capacitación	Cumplimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicación • Compromiso • Organización 	Ordinal
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia 	Ordinal
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos • Evaluaciones • Competencias 	Ordinal

Anexo 3. Instrumento de recolección de campo

Cuestionario de Ejecución Presupuestal

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones para medir el nivel de ejecución presupuestal que existe en la compañía de bomberos del departamento de Ayacucho. Recuerde que NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS.

En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz "x" en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que usted considere.

Instrucciones: Marca con una (X) la opción que más se parezca a tu forma de ser, de acuerdo a la siguiente escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

DIMENSIONES	N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planificación presupuestaria	1	¿El crédito presupuestario se destina a exclusivamente a la finalidad de los objetivos de la compañía?					
	2	¿Existe un adecuado manejo del financiamiento en la compañía?					
	3	¿Existe un adecuado control de gastos de la compañía?					
	4	¿Los gastos realizados cumplen con cubrir lo necesario para el buen funcionamiento de la compañía?					
	5	¿Los recursos con los que se planificó son suficientes para llevar una adecuada labor en la compañía?					
	6	¿Considera los recursos adquiridos en buen estado para un correcto funcionamiento?					
Contrataciones	7	¿Considera que los contratos suscritos cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de contrataciones del estado en la compañía?					
	8	¿Considera que los compromisos contractuales se sustentan con documentación fiable y acreditada?					
	9	¿Considera que los requerimientos de bienes u servicio, cumplen los requisitos establecidos en la Ley de Contrataciones del estado?					
	10	¿Considera que la compañía cuenta con profesionales especialistas en contrataciones de Estado para llevar a cabo los procesos de					

		selección?					
	11	¿Considera que en la compañía los compromisos contractuales se sustenta con documentación fiable y acreditada?					
	12	¿Considera que es adecuado el periodo del proceso de ejecución contractual que sea da en la compañía?					
Adquisiciones	13	¿Considera que el proceso administrativo para la adquisición de suministros en la compañía es oportuno?					
	14	¿Considera que existe un adecuado periodo en el proceso de las licitaciones?					
	15	¿Considera que el área usuaria verifica el cumplimiento de los términos contractuales?					
	16	¿Considera que en la compañía sabe elegir bien las cotizaciones que se le presentan?					
	17	¿Considera que existe un adecuado periodo en el proceso de adjudicaciones?					
	18	¿Considera que existen suficientes ambulancias en la compañía para atender emergencias?					

Cuestionario de Desempeño Laboral

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones para medir el nivel de desempeño laboral que existe en la compañía de bomberos del departamento de Ayacucho. Recuerde que NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS NI INCORRECTAS.

En las páginas siguientes Ud. encontrará una serie de afirmaciones acerca de la institución en la que trabaja. Para cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas, Su tarea consistirá en marcar con una cruz "x" en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud lo que usted considere.

Instrucciones: Marca con una (X) la opción que más se parezca a tu forma de ser, de acuerdo a la siguiente escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre(4) y Siempre (5).

DIMENSIONES	N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Cumplimiento de tareas	1	¿Considero que realizo mis actividades con motivación en la compañía?					
	2	¿Considero que puedo trabajar, sin necesidad de estar con otros compañeros					
	3	¿Considero que estoy comprometido con las metas de la compañía?					
	4	¿Considero que es importante que mis superiores reconozcan mi esfuerzo?					
	5	¿Considero que sé cómo trabajo en equipo en la compañía?					
	6	¿Considero que puede liderar a mis compañeros para trabajar en una misión?					
Productividad	7	¿Considera que no me hace falta tiempo realizar mi trabajo en la compañía?					
	8	¿Considera que tengo todos los recursos suficientes para cumplir las misiones en la compañía?					
	9	¿Considero que sé administrar bien los recursos que se asignan ante cualquier emergencia?					
	10	¿Considero que las herramientas que me brinda la organización me bastan para cumplir las tareas?					
	11	¿Considero que cumplo con mi horario de trabajo en la compañía?					
	12	¿Considero que me enfoco mayormente en los resultados de las misiones?					
Capacitación	13	¿Considera que la capacitación que nos brinda ayudar a mejorar los resultados de la compañía?					

	14	¿Considero que los procesos de capacitación brindados son suficiente para cumplir las expectativas de la compañía?					
	15	¿Considera que las evaluaciones periódicas incrementan el éxito de las misiones?					
	16	¿Considero que las evaluaciones son justas y adecuadas?					
	17	¿Considero que fomentar competencias entre el cuerpo de bomberos brinda un mejor cumplimiento de tareas en la compañía?					
	18	¿Considero que mejorar mis competencias ayuda a que la compañía logre los resultados esperados?					

Anexo 4. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de tareas								
1	¿Considero que realizo mis actividades con motivación en la compañía?	X		X		X		
2	¿Considero que puedo trabajar, sin necesidad de estar con otros compañeros?	X		X		X		
3	¿Considero que estoy comprometido con las metas de la compañía?	X		X		X		
4	¿Considero que es importante que mis superiores reconozcan mi esfuerzo?	X		X		X		
5	¿Considero que sé cómo trabajo en equipo en la compañía?	X		X		X		
6	¿Considero que puedo liderar a mis compañeros para trabajar en una misión?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Productividad Contextual								
7	¿Considera que no me hace falta tiempo realizar mi trabajo en la compañía?	X		X		X		
8	¿Considera que tengo todos los recursos suficientes para cumplir las misiones en la compañía?	X		X		X		
9	¿Considero que sé administrar bien los recursos que se asignan ante cualquier emergencia?	X		X		X		
10	¿Considero que las herramientas que me brinda la organización me bastan para cumplir las tareas?	X		X		X		
11	¿Considero que cumplo con mi horario de trabajo en la compañía?	X		X		X		
12	¿Considero que me enfoco mayormente en los resultados de las misiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capacitación								
13	¿Considera que la capacitación que nos brinda ayuda a mejorar los resultados de la compañía?	X		X		X		
14	¿Considero que los procesos de capacitación brindados son suficiente para cumplir las expectativas de la compañía?	X		X		X		
15	¿Considera que las evaluaciones periódicas incrementan el éxito de las misiones?	X		X		X		
16	¿Considero que las evaluaciones son justas y adecuadas?	X		X		X		
17	¿Considero que fomentar competencias entre el cuerpo de bomberos brinda un mejor cumplimiento de tareas en la compañía?	X		X		X		
18	¿Considero que mejorar mis competencias ayuda a que la compañía logre los resultados esperados?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI CUENTA CON SUFICIENCIA PARA SER APLICADO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. CANTERREZ CACERES JUDITH GRIKA

DNI: 47161074

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

15 de Mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación Presupuestal								
1	¿El crédito presupuestario se destina a exclusivamente a la finalidad de los objetivos de la compañía?	X		X		X		
2	¿Existe un adecuado manejo del financiamiento en la compañía?	X		X		X		
3	¿Existe un adecuado control de gastos de la compañía?	X		X		X		
4	¿Los gastos realizados cumplen con cubrir lo necesario para el buen funcionamiento de la compañía?	X		X		X		
5	¿Los recursos con los que se planificó son suficientes para llevar una adecuada labor en la compañía?	X		X		X		
6	¿Considera los recursos adquiridos en buen estado para un correcto funcionamiento?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Contrataciones								
7	¿Considera que los contratos suscritos cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de contrataciones del estado en la compañía?	X		X		X		
8	¿Considera que los compromisos contractuales se sustentan con documentación fiable y acreditada?	X		X		X		
9	¿Considera que los requerimientos de bienes u servicio, cumplen los requisitos establecidos en la Ley de Contrataciones del estado?	X		X		X		
10	¿Considera que la compañía cuenta con profesionales especialistas en contrataciones de Estado para llevar a cabo los procesos de selección?	X		X		X		
11	¿Considera que en la compañía los compromisos contractuales se sustentan con documentación fiable y acreditada?	X		X		X		
12	¿Considera que es adecuado el periodo del proceso de ejecución contractual que sea da en la compañía?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Adquisiciones								
13	¿Considera que el proceso administrativo para la adquisición de suministros en la compañía es oportuno?	X		X		X		
14	¿Considera que existe un adecuado periodo en el proceso de las licitaciones?	X		X		X		
15	¿Considera que el área usuaria verifica el cumplimiento de los términos contractuales?	X		X		X		
16	¿Considera que en la compañía sabe elegir bien las cotizaciones que se le presentan?	X		X		X		
17	¿Considera que existe un adecuado periodo en el proceso de adjudicaciones?	X		X		X		
18	¿Considera que existen suficientes ambulancias en la compañía para atender emergencias?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI CUENTA CON SUFICIENCIA PARA SER APLICADO

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Mg. GUTIERREZ GARCÉS JUDITH ERIKA DNI: 47161074

Especialidad del validador: INGENIERO EN GESTION PUBLICA

15 de MAYO del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación Presupuestal								
1	¿El crédito presupuestario se destina a exclusivamente a la finalidad de los objetivos de la compañía?	X		X		X		
2	¿Existe un adecuado manejo del financiamiento en la compañía?	X		X		X		
3	¿Existe un adecuado control de gastos de la compañía?	X		X		X		
4	¿Los gastos realizados cumplen con cubrir lo necesario para el buen funcionamiento de la compañía?	X		X		X		
5	¿Los recursos con los que se planificó son suficientes para llevar una adecuada labor en la compañía?	X		X		X		
6	¿Considera los recursos adquiridos en buen estado para un correcto funcionamiento?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Contrataciones								
7	¿Considera que los contratos suscritos cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de contrataciones del estado en la compañía?	X		X		X		
8	¿Considera que los compromisos contractuales se sustentan con documentación fiable y acreditada?	X		X		X		
9	¿Considera que los requerimientos de bienes u servicio, cumplen los requisitos establecidos en la Ley de Contrataciones del estado?	X		X		X		
10	¿Considera que la compañía cuenta con profesionales especialistas en contrataciones de Estado para llevar a cabo los procesos de selección?	X		X		X		
11	¿Considera que en la compañía los compromisos contractuales se sustentan con documentación fiable y acreditada?	X		X		X		
12	¿Considera que es adecuado el periodo del proceso de ejecución contractual que sea da en la compañía?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Adquisiciones								
13	¿Considera que el proceso administrativo para la adquisición de suministros en la compañía es oportuno?	X		X		X		
14	¿Considera que existe un adecuado periodo en el proceso de las licitaciones?	X		X		X		
15	¿Considera que el área usuaria verifica el cumplimiento de los términos contractuales?	X		X		X		
16	¿Considera que en la compañía sabe elegir bien las cotizaciones que se le presentan?	X		X		X		
17	¿Considera que existe un adecuado periodo en el proceso de adjudicaciones?	X		X		X		
18	¿Considera que existen suficientes ambulancias en la compañía para atender emergencias?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si cuenta con suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mag. Mamani Romero Jose Luis DNI: 80288416

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

11 de Mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de tareas								
1	¿Considero que realizo mis actividades con motivación en la compañía?	X		X		X		
2	¿Considero que puedo trabajar, sin necesidad de estar con otros compañeros	X		X		X		
3	¿Considero que estoy comprometido con las metas de la compañía?	X		X		X		
4	¿Considero que es importante que mis superiores reconozcan mi esfuerzo?	X		X		X		
5	¿Considero que sé cómo trabajo en equipo en la compañía?	X		X		X		
6	¿Considero que puede liderar a mis compañeros para trabajar en una misión?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Productividad Contextual								
7	¿Considera que no me hace falta tiempo realizar mi trabajo en la compañía?	X		X		X		
8	¿Considera que tengo todos los recursos suficientes para cumplir las misiones en la compañía?	X		X		X		
9	¿Considero que sé administrar bien los recursos que se asignan ante cualquier emergencia?	X		X		X		
10	¿Considero que las herramientas que me brinda la organización me bastan para cumplir las tareas?	X		X		X		
11	¿Considero que cumplo con mi horario de trabajo en la compañía?	X		X		X		
12	¿Considero que me enfoco mayormente en los resultados de las misiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Conductas contra productivas								
13	¿Considera que la capacitación que nos brinda ayuda a mejorar los resultados de la compañía?	X		X		X		
14	¿Considero que los procesos de capacitación brindados son suficiente para cumplir las expectativas de la compañía?	X		X		X		
15	¿Considera que las evaluaciones periódicas incrementan el éxito de las misiones?	X		X		X		
16	¿Considero que las evaluaciones son justas y adecuadas?	X		X		X		
17	¿Considero que fomentar competencias entre el cuerpo de bomberos brinda un mejor cumplimiento de tareas en la compañía?	X		X		X		
18	¿Considero que mejorar mis competencias ayuda a que la compañía logre los resultados esperados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si cuenta con suficiencia para ser aplicado

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mamani Romero Jose Luis DNI: 802.88416

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública


11 de Mayo del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación Presupuestal								
1	¿El crédito presupuestario se destina a exclusivamente a la finalidad de los objetivos de la compañía?	X		X		X		
2	¿Existe un adecuado manejo del financiamiento en la compañía?	X		X		X		
3	¿Existe un adecuado control de gastos de la compañía?	X		X		X		
4	¿Los gastos realizados cumplen con cubrir lo necesario para el buen funcionamiento de la compañía?	X		X		X		
5	¿Los recursos con los que se planificó son suficientes para llevar una adecuada labor en la compañía?	X		X		X		
6	¿Considera los recursos adquiridos en buen estado para un correcto funcionamiento?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Contrataciones								
7	¿Considera que los contratos suscritos cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de contrataciones del estado en la compañía?	X		X		X		
8	¿Considera que los compromisos contractuales se sustentan con documentación fiable y acreditada?	X		X		X		
9	¿Considera que los requerimientos de bienes u servicio, cumplen los requisitos establecidos en la Ley de Contrataciones del estado?	X		X		X		
10	¿Considera que la compañía cuenta con profesionales especialistas en contrataciones de Estado para llevar a cabo los procesos de selección?	X		X		X		
11	¿Considera que en la compañía los compromisos contractuales se sustentan con documentación fiable y acreditada?	X		X		X		
12	¿Considera que es adecuado el periodo del proceso de ejecución contractual que sea da en la compañía?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Adquisiciones								
13	¿Considera que el proceso administrativo para la adquisición de suministros en la compañía es oportuno?	X		X		X		
14	¿Considera que existe un adecuado periodo en el proceso de las licitaciones?	X		X		X		
15	¿Considera que el área usuaria verifica el cumplimiento de los términos contractuales?	X		X		X		
16	¿Considera que en la compañía sabe elegir bien las cotizaciones que se le presentan?	X		X		X		
17	¿Considera que existe un adecuado periodo en el proceso de adjudicaciones?	X		X		X		
18	¿Considera que existen suficientes ambulancias en la compañía para atender emergencias?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Se recomienda su aplicación**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Dr. Eusterio ORÉ GUTIÉRREZ**

DNI: 28227213

Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

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

26 de mayo del 2022.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cumplimiento de tareas								
1	¿Considero que realizo mis actividades con motivación en la compañía?	X		X		X		
2	¿Considero que puedo trabajar, sin necesidad de estar con otros compañeros?	X		X		X		
3	¿Considero que estoy comprometido con las metas de la compañía?	X		X		X		
4	¿Considero que es importante que mis superiores reconozcan mi esfuerzo?	X		X		X		
5	¿Considero que sé cómo trabajo en equipo en la compañía?	X		X		X		
6	¿Considero que puede liderar a mis compañeros para trabajar en una misión?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Productividad Contextual								
7	¿Considera que no me hace falta tiempo realizar mi trabajo en la compañía?	X		X		X		
8	¿Considera que tengo todos los recursos suficientes para cumplir las misiones en la compañía?	X		X		X		
9	¿Considero que sé administrar bien los recursos que se asignan ante cualquier emergencia?	X		X		X		
10	¿Considero que las herramientas que me brinda la organización me bastan para cumplir las tareas?	X		X		X		
11	¿Considero que cumplo con mi horario de trabajo en la compañía?	X		X		X		
12	¿Considero que me enfoco mayormente en los resultados de las misiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Capacitación								
13	¿Considera que la capacitación que nos brinda ayuda a mejorar los resultados de la compañía?	X		X		X		
14	¿Considero que los procesos de capacitación brindados son suficiente para cumplir las expectativas de la compañía?	X		X		X		
15	¿Considera que las evaluaciones periódicas incrementan el éxito de las misiones?	X		X		X		
16	¿Considero que las evaluaciones son justas y adecuadas?	X		X		X		
17	¿Considero que fomentar competencias entre el cuerpo de bomberos brinda un mejor cumplimiento de tareas en la compañía?	X		X		X		
18	¿Considero que mejorar mis competencias ayuda a que la compañía logre los resultados esperados?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se recomienda su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **Dr. Eusebio ORÉ GUTIÉRREZ**

DNI: 28227113

Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

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

26 de mayo del 2022.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Ejecución presupuestal y desempeño laboral en una comandancia departamental de bomberos, Ayacucho - 2022", cuyo autor es PARIONA CARDENAS YURI YUVAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALDERON PANIAGUA DENNYS GEOVANNI DNI: 70082745 ORCID 0000-0002-6569-0634	Firmado digitalmente por: DCALDERONPA el 17- 08-2022 20:32:04

Código documento Trilce: TRI - 0418263