



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Programa de capacitación y su incidencia en los  
conocimientos sobre las contracciones del estado en una  
Entidad Pública 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

**Br. Rosa Delia Ramirez Zapata**

**ASESORA:**

**Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza**

**SECCIÓN**  
**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Control Administrativo**

**PERÚ - 2018**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : P07-PP-PB-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Rosa Delia Ramirez Zapala, cuyo título es: "Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 25 de agosto del 2017

  
 Dr. Sánchez Díaz Sebastián  
 PRESIDENTE

  
 Guerra Torres Dwilthg Ronnie  
 SECRETARIO

  
  
 Dra. Guzman Mesa Maritza Emperatriz  
 VOCAL

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Dirección del SGC		 Dirección de Investigación
---	---	--------	--	--	---

### **Dedicatoria**

Agradezco principalmente a Dios. A mis padres y a mi esposo, con mucho cariño quienes me incentivaron a seguir adelante, por su apoyo incondicional en el logro de mis objetivos.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de ampliar mis conocimientos en la maestría realizada.

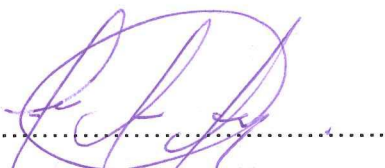
### Declaración de autenticidad

Yo, Rosa Delia Ramirez Zapata, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40435350, con la tesis titulada "Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contracciones del estado en una Entidad Pública 2017", declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 25 de agosto de 2017



Br. Rosa Delia Ramirez Zapata.

DNI 40435350

## Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Programa “Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contracciones del estado en una Entidad Pública 2017”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Gestión Pública.

Los contenidos que se desarrollan son:

Los contenidos que se desarrollan son; la Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico; el Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos; Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación; la Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes; Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción; las Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática: y las Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes	14
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	20
1.3 Justificación	54
1.4. Problema	56
1.5 Hipótesis	59
1.6 Objetivos	60
<b>II MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>62</b>
2.1 Variables	63
2.2 Operacionalización de variables	64
2.3 Metodología	65
2.4 Tipo de estudio	65
2.5 Diseño	65
2.6 Población, muestra, muestreo	66
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	68
2.8 Métodos de análisis de datos	70
2.9 Aspectos éticos	72

<b>III</b>	<b>RESULTADOS</b>	73
<b>IV</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	89
<b>V</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	95
<b>VI</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	98
<b>VII</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>	100
	<b>Anexo</b>	105
	Anexo A. Artículo Científico	106
	Anexo B. Matriz de Consistencia	113
	Anexo C. Carta de Autorización	116
	Anexo D. Base de datos	118
	Anexo E. Instrumento	122
	Anexo F. Validez del instrumento por juicio de expertos	128
	Anexo G. Programa de Capacitación	140
	Anexo H. Confiabilidad del Instrumento	150



**Índice de tablas**

Tabla 1	Operacionalización de la variable	64
Tabla 2	Diseño	66
Tabla 3	Población	67
Tabla 4	Muestra	67
Tabla 5	Ficha Técnica	70
Tabla 6	Relación de Validadores	71
Tabla 7	Comparación de los conocimientos sobre contrataciones	74
Tabla 8	Comparación de los conocimientos de planificación	75
Tabla 9	Comparación de los conocimientos de actos preparatorios	77
Tabla 10	Comparación conocimientos de procedimientos de selección	78
Tabla 11	Comparación de los conocimientos de ejecución contractual	80
Tabla 12	Pruebas de normalidad	82
Tabla 13	Prueba de homogeneidad de la varianza	82
Tabla 14	Homogeneidad de grupos	83
Tabla 15	Prueba rangos hipótesis general	84
Tabla 16	Prueba rangos hipótesis específica 1	85
Tabla 17	Prueba rangos hipótesis específica 2	86
Tabla 18	Prueba rangos hipótesis específica 3	87
Tabla 19	Prueba rangos hipótesis específica 4	88

## Índice de figuras

Figura 1	Proceso de conocimiento sobre contrataciones del estado	35
Figura 2	Diagrama de barras agrupadas de la comparación de los conocimientos sobre contrataciones	74
Figura 3	Diagrama de barras agrupadas de la comparación de los conocimientos de planificación	76
Figura 4	Diagrama de barras agrupadas de la comparación de los conocimientos de actos preparatorios	77
Figura 5	Diagrama de barras agrupadas de la comparación conocimientos de procedimientos de selección	79
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas de la comparación de los conocimientos de ejecución contractual	80

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la aplicación del programa de capacitación en los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

Las variables empleadas son Programa de capacitación y conocimientos sobre contrataciones del estado. El diseño experimental de nivel explicativo de clase cuasi experimental, el método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, la población estuvo constituida por 45 trabajadores de la Oficina de Abastecimiento y Servicios, la muestra considero toda la población siendo el muestreo no probabilístico, el instrumento empleado fue un examen sobre contrataciones del estado en la escala vigesimal, la validez se desarrolló mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante el estadístico KR-20, cuyo resultado fue 0.803.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017. Se estableció que luego de la aplicación del programa de capacitación, el 95% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos sobre contrataciones del estado

**Palabras clave:** Programa, capacitación, conocimiento.

## Abstract

The present investigation had as general objective to determine the incidence of the application of the training program in the knowledge on contracting of the state in the workers of the Ministry of Foreign Trade and Tourism 2017.

The variables used are Training program and knowledge on state contracting. The experimental design of the explanatory level of the quasi-experimental class, the method used in the investigation was the hypothetical deductive, the population was constituted by 45 workers of the Office of Supply and Services, the sample considers all the population being non-probabilistic sampling, the Instrument used was a review on state contracting on the vigesimal scale, validity was developed by expert judgment and reliability using the KR-20 statistic, which resulted in 0.803.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: The training program significantly improves the knowledge on state hiring in the Ministry of Foreign Trade and Tourism 2017. It was established that after the implementation of the training program, 95% Of the workers in the experimental group are in an acceptable level, whereas the control group only 24% of the workers reached the acceptable level, which means that the implementation of the training program has positive effects in the improvement of the knowledge on contracting of the state.

**Key words:** Program, training, knowledge.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

López (2012) en su investigación titulada como “Eficacia de una capacitación sobre coaching en el estilo del liderazgo de los jefes de área de una empresa azucarera de la costa sur.” El objetivo principal de la investigación fue establecer si existía diferencia estadísticamente significativa a nivel del 0.05 en el estilo de liderazgo de los jefes de una empresa azucarera de la Costa Sur, antes y después de recibir una capacitación sobre coaching, sabiendo que es una técnica que ha empezado a cobrar auge dentro de las teorías modernas administrativas. Como herramienta para calcular el liderazgo se empleó el Test de estilos preferencial de Liderazgo. El Test estuvo conformada por 20 circunstancias con 4 modos distintos de accionar. La muestra estuvo conformada por 20 individuos seleccionados por conglomerados, de ambos sexos, edad abarcada entre los 30 y 70 años que laboran cargos de Jefes de dos sectores o rangos, todos con personas a su empleo. La tipología de estudio elaborada resultó ser Cuasi experimental con una sola agrupación con diseño de pre prueba - pos prueba, el diseño estadístico empleado para la corroboración de la hipótesis resultó ser la prueba de T de Student para datos relacionados. Se finalizó que de acuerdo a la prueba de T de Student en donde no se presencié una transformación estadística significativa al nivel 0.05 en el Estilo de Liderazgo mostrado precedente y posteriormente. Los resultados arrojaron que 14 de 20 personas, se les empleó el tratamiento, variaron de método de liderazgo y 6 se mantuvieron en el mismo. De la misma manera se encomendó al Dirigente de Desarrollo Organizacional del Área de Recursos Humanos de la compañía que compruebe las consecuencias de la capacitación, para emplearla a otras agrupaciones.

Leonel (2011) en su tesis de postgrado titulada “La capacitación y el desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Misión Sur-Oriental de Honduras” El objetivo principal de la investigación fue determinar si las percepciones del grado de capacitación influyen en el nivel de desempeño de los líderes de PC de la MSO de Honduras. Se escogió el instrumento desarrollado por

Vicente Nafri Machado Arévalo, Abel Pacheco López, Luis Alonso Aguillón López y Ramón Meza Escobar para sus estudios elaborados en El Salvador en el año 2009, con una totalidad de 60 declaraciones en escala de Likert, 30 por cada variable. Los valores de confiabilidad para cada uno de los instrumentos fueron muy buenos: capacitación ( $\alpha = .951$ ) y desempeño ( $\alpha = .958$ ). Se empleó el prototipo de regresión lineal para pronosticar el desempeño, en relación de la variable capacitación. La población de estudio fue 386 cabecillas de pequeñas comunidades de la Misión Sur-Oriental de Honduras y la muestra estuvo constituida por una totalidad de 168 sujetos. Se finalizó que de acuerdo a la prueba estadística  $r$  de Pearson en donde se encuentra un valor  $r$  de 1.99 y un nivel de significación  $p$  de .010. Los resultados arrojaron que la variable capacitación recibida por parte del pastor y percibida por los líderes de PC de la MSO de Honduras, parece tener un grado de influencia significativo en el nivel de desempeño de los líderes.

Álvarez (2015) "Planificación para la comprensión; un estudio cuasi experimental". El objetivo principal de la investigación es determinar si el curso de planificación, "Planificación para la Comprensión", incrementa los niveles de planificación de estudiantes de Formación Inicial Docente. Los "Estándares Orientadores para Carreras de Pedagogía en Educación Media" entregado por el Ministerio de Educación Chileno, establece que las bases mínimas tanto de conocimiento como de habilidades que cada futuro egresado de pedagogía en educación media debe poseer son relevantes para el presente estudio. El modelo "Understanding By Design" busca implementar una estructura, compatible con todo marco curricular que permita a los profesores de cualquier disciplina, promover en sus alumnos aprendizajes y sobre todo comprensión profunda y duradera de los contenidos. El método y diseño es de carácter cuasi experimental. El diseño de este estudio está encuadrado con un modelo cuantitativo. El método y diseño dice es de carácter cuasi experimental. La causa de este estudio emplea estas propiedades a causa de la necesidad de variables de control contempladas en esta investigación afectan en mayor o menor grado a los niveles de planificación de los alumnos que formaron parte de esta investigación. Según la prueba estadística de Mann-Whitney se puede establecer que la dispersión de los promedios en torno a la media, es mayor en Formatos ( $S = 2,328$ ), siendo el Promedio General donde se advierte la

menor desviación ( $S = 0,457$ ) el ítem de Documento, y en promedio ( $S = 1,382$ ) en el ítem Estándar. Los datos indican el índice de significancia exacta bilateral de las trece variables estudiadas, indicando que ninguna de estas se encuentra bajo el 0,05 de valor de significancia.

Montero (2015) en su estudio titulada como “Efecto de una capacitación sobre los puntajes de la prueba de admisión de la Universidad de Costa Rica: una aproximación bayesiana.” El estudio se propone generar evidencia del posible efecto de una capacitación sobre el desempeño de los examinados en la prueba de admisión de la UCR. Se empleó un diseño cuasi-experimental con pre y post-test para apreciar la consecuencia de una capacitación para la prueba de admisión de la Universidad Costa Rica, un test estandarizado que mide habilidades de razonamiento en contextos verbales y matemáticos. Cuatro instituciones públicas del sector metropolitano central del país participaron en la investigación, asignándose dos de ellos aleatoriamente a la agrupación de intervención y los otros dos al grupo de control, con 61 alumnos en la primera agrupación y 80 en el segundo. La interposición estuvo conformada por 5 reuniones de capacitación de 3 horas, empleando como destino un manual desarrollado por una experta pedagoga, con orientación constructivista. Las magnitudes precedente y posteriormente fueron maneras minúsculas de la prueba de admisión 2014. La variable dependiente resultó ser la discrepancia entre ambas mediciones. La consecuencia de la capacitación resultó ser de 3.5 puntos porcentuales y significativos, apreciando así un prototipo bayesiano de regresión multinivel. Las estadísticas descriptivas y pruebas de comparación de promedios con el estadístico t de Student para los grupos intervención y control en las covariables se evidencian el modelo vacío que permite obtener una estimación puntual de la media poblacional, que se sitúa en -0.1958 con un intervalo bayesiano al 95% de (-1.866, 1.446).

Espinoza (2014) en su tesis titulada como "Aplicación de un programa sobre control de calidad para un grupo de trabajadores de planta de una fábrica de alimentos" se planteó como finalidad definir si se presenta una gran discrepancia precedente y posteriormente en la ejecución un programa sobre control de calidad para una agrupación de empleados de planta de una empresa alimentaria. Se



determinó que los colaboradores al tener mayor control y estar más relacionados con sus procesos hacen un mejor trabajo y sobre todo logran empoderarse de los mismos al modo que pueden gestionar cada situación y desarrollar el nivel de liderazgo y cualidades como la resolución de problemas. El estudio resultó ser de tipología cuasi-experimental, en efecto el diseño se destinó para una sola agrupación, el cual contó con un pre-test y un post-test, empleado a 70 participantes. El instrumento consistió en una encuesta de tipología Likert auto-aplicado. Se utilizó la distribución t de Student. Los resultados mostraron que se presencia una gran diferencia precedente y posteriormente en el empleo de un programa sobre el control de calidad para una agrupación de empleados de planta de una manufactura alimentaria, debido al valor del Estadístico t obtenido (-20,71) es mayor que el valor crítico de t (1,99). Así mismo el tamaño del efecto muestra una diferencia grande entre ambas mediciones.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Burgos (2016) en su tesis titulada como “El sistema de control interno contable y su influencia en la gestión financiera de la Empresa Inversiones Christh.Al S.A.C., distrito de Trujillo, año 2015.” se planteó como finalidad demostrar que el sistema de control interno contable influye positivamente en la gestión financiera de la empresa. El sistema de control interno en un organismo, constituye en un procedimiento de alineación y el empleo de mediciones apadrinadas para proteger sus diligentes, la desconfianza de la información de la contabilidad e incentivar la operacional eficacia. La presente investigación fue de diseño cuasi – experimental y se emplearon diversos instrumentos como la guía de observación, guía de cuestionario y hoja de registro de datos. Del mismo modo se emplearon las variables financieras y el análisis vertical y horizontal para estudiar la circunstancia económica y financiera de la compañía en el año 2015. Los descubrimientos hallados en este estudio, exhiben insuficiencias individualmente en actividades como: estimación del personal, manejo del efectivo e igualmente de efectivo, gestión de ventas y cuentas por cobrar y gestión de compras y cuentas por pagar, los cuales se ha tomado en cuenta en la proposición de la implementación de un sistema de control interno, cimentado en los cinco constituyentes del Informe

COSO. Por último, se trazan consumaciones conseguidas durante el desarrollo de este estudio y se plantean encomiendas exactas que fortifican la eficiencia del control interno dentro de la entidad.

Cuadra (2010) en su tesis titulada como “Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital.” se planteó como finalidad estudiar la consecuencia de un Programa de Intervención cimentado en Psicología Positiva e Inteligencia Emocional sobre el Bienestar Subjetivo y la Satisfacción Laboral. Esta investigación resultó ser de tipología cuasi experimental, prepost, sin grupo cuasi-control, céntrico en una agrupación de docentes del Colegio Chile Norte de la ciudad de Arica. En relación a la primera hipótesis, “El programa de intervención aumentará significativamente los niveles de satisfacción vital –SWB- de los profesores”, se observó que la media de la condición post (31,3) es significativamente superior [ $t(16)=6.8$ , pre (45,3)]. Por último, se llegó a ultimar que al interponerse en las competencias emocionales, formar un modo menos negativo hacia la vida y ejercer las cualidades de cada uno, lleva a los sujetos a enaltecer la satisfacción vital, lo cual resulta ser coherente con la posición Sheldon y Lyubomirsky 2006, que plantea que se puede conmutar la línea basal de satisfacción vital, a través una transformación intencionadamente de condición hacia la vida. Lo anterior es muy ilusionante, ya que avala la posibilidad de variar hacia una línea basal más elevada que la original y por ello optimizar los rangos de satisfacción vital, con todos los resultados que ello involucra.

Gamboa (2015) en su tesis titulada como “Aplicación de un programa experimental en simulador a residentes de cirugía pediátrica para capacitación en Videotoracoscopia para atresia de esófago en el Instituto de Salud del Niño - San Borja. 2014” se planteó como finalidad comparar el nivel de habilidades adquiridas en un programa experimental en simulador para capacitación en Videotoracoscopia para atresia de esófago en los residentes de cirugía pediátrica. La población estuvo constituida por los residentes de Cirugía Pediátrica. Se ejecutó una investigación cuasi experimental pre y post test, empleando un programa experimental para adiestramiento en toracoscopia, empleando el OSATS como instrumento de medición. Se valoraron 12 poblaciones, 5 poblaciones de 2do año y 7 poblaciones

de 3er año, el OSATS pre test y post test en las poblaciones de 2do año fue de 9.8 (8-12) y 16.6 (15-20) individualmente y en las poblaciones de 3er año resultó ser de 13.4 (11-16) y 17.4 (15-20), con un p de 0,002. El coeficiente  $\alpha$  de Crohnbach resultó ser de 0.81. La investigación ser manifestar que el OSATS puede ser empleado para medir el avance de las destrezas en toracoscopia en las poblaciones de cirugía pediátrica y el rango de habilidades logradas por las poblaciones de segundo y tercer año ulterior al programa de entrenamiento fue el Logro de Competencia.

Anghi (2016) en su tesis titulada como “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa publicidad y servicios generales Boga S.A. que labora en el campus UPAO de la ciudad Trujillo en el año 2016” se fijó como propósito determinar si el Plan de Capacitación contribuye a mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa Publicidad y Servicios Generales BOGA S.A que labora en el campus UPAO de la ciudad de Trujillo en el año 2016. Se empleó para este estudio el diseño cuasi experimental con medición antecedida y ulterior; empleando como técnica la encuesta y como instrumentos el cuestionario para la recopilación de información. La población de objeto de estudio estuvo conforma por los funcionarios y trabajadores de la compañía, constituida por una totalidad de 133 empleados. La aplicación del Plan de Capacitación fue el mejoramiento del desempeño laboral de los empleados de la compañía antes nombrada, presentan como fin resolver las esenciales dificultades de la compañía, como es en sección operativa. Las consecuencias al emplear el Plan de Capacitación, 85% de los operarios toma en cuenta que presentan conocimientos y habilidades impresionables para rescatar en su sitio laboral y en cuanto a la estimación del desempeño por parte de los inspectores se consiguió un 77%.

Bocanegra, (2015) en su tesis titulada como “Ley de contrataciones y sus efectos en el Distrito de Jose Crespo y Castillo – Leoncio Prado – 2014.” se fijó como finalidad determinar cómo el control interno influye en los procedimientos de elección para la realización de obras de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo de la Provincia de Leoncio Prado. Se comprendió el análisis y la mejora de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Municipalidad en el Distrital

de José Crespo y Castillo de la Provincia de Leoncio Prado, de manera que este se desarrolló de forma eficiente en el manejo de los recursos como tiempo y costos. Este fue un estudio aplicado, de tipología sustantiva, de nivel descriptivo y/o explícito. De igual modo se utilizó la metodología descriptiva, como técnica la encuesta y como instrumento de recopilación de datos el cuestionario a 51 sujetos constituyentes de la población y muestra. Se utilizó la estadística inferencial para la prueba de hipótesis, haciendo uso del coeficiente de Pearson, como prueba de bondad y ajuste. Con la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Pearson, se obtuvo un porcentaje de 99% de nivel de influencia de la variable X: Control Interno sobre la variable Y: Procesos de selección; aspecto que implica que la población a la cual se aplicó el cuestionario opina que el nivel de capacitación de servidores influye en un 99% sobre el nivel de calidad en la designación del comité especial.

## **1.2 Bases Teóricas y Fundamentación Científica**

### **Bases Teóricas de la variable Programa de Capacitación**

#### **Conceptualización del término capacitación**

Jaureguiberry (2016), define a la capacitación como un procedimiento que permite la educanda retención de distintos saberes, idóneos en la modificación de actitudes propias de los sujetos y de la entidad a la que conciernen. En efecto, este resulta un utensilio posibilitador del aprendizaje ya que favorece a la rectificación o enmienda de comportamientos del personal en el cargo laboral. Del mismo modo, desde la perspectiva de Chiavenato (2002), afirma que:

La capacitación involucra el traspaso de conocimientos específicos al trabajo, actitudes relacionadas a las organizaciones, de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades, en función de objetivos definidos. De la misma manera, como proceso educativo, la capacitación se aplica de manera sistemática y organizada, a través del el cual las personas

desarrollan sus capacidades basadas en objetivos definidos previamente (p.33).

Asimismo, la capacitación de acuerdo a Guglietmetti (1998), se define como:

Una de las funcionalidades esenciales del desarrollo del personal y de la administración en las instituciones y, en efecto, debe manipular íntegramente con las demás funciones de ese sistema. Esto significa que debe comprenderse la administración y el desarrollo del personal en diversas funciones interactivas -incluida la capacitación- que mejoran el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización (p.32).

De acuerdo con Dolan (2003), “la capacitación consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes” (p.11).

Mondy y Noé (2005) “definen la capacitación como un programa diseñado para permitir a los aprendices adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para sus empleos actuales”. (p.23).

Según Dessler (2004), “la capacitación consiste en proporcionar a los empleados nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo”. (p.17).

Según Hellriegel, Jackson y Slocum (2005), “la capacitación se refiere a actividades que ayudan a los empleados a superar limitaciones y mejorar el desempeño en sus empleos actuales”. (p.1).

Acevedo Ibáñez y López (1998) “exponen que la capacitación se considera un proceso a corto plazo en el que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimiento, habilidades y actitudes del

personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña”. (p.11).

### **Importancia de la capacitación**

Gitman, McDaniel y Mascaró (2007) revelaron que quienes brindan oportunidades para que sus empleados se instruyan y capaciten son las compañías que se benefician al contar con una plantilla de personal motivados y mejor preparados, siendo los más productivos y con una posición menos oponente a los cambios en su centro de trabajo. Se aumenta las competencias y de mérito personal de los empleados a través de la instrucción y la capacitación proporcionan beneficios adicionales porque aumentan el sentimiento de competencia. La interpretación de las compañías, al invertir en sus trabajadores, es como decirles, eres un trabajo que valoramos y nos responsabilizamos de tu crecimiento y desarrollo como colaborador. Siendo que, los programas de capacitación desarrollan los conocimientos, habilidades y competencias de los trabajadores, los cuales se ven reflejados en un mejor desempeño en sus puestos de trabajo (p.87).

Según Lusthaus et al. (2001), se asegura “un buen desempeño de los trabajadores a un largo plazo, a través del rol sobresaliente de la capacitación” (p.77).

Según Rodríguez Márquez (2008), La importancia de la capacitación radica en:

Ayuda a la organización: conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.

Ayuda al individuo: da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.

Ayuda a las relaciones humanas en el grupo de trabajo: fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos (p.15).

Robbins (2004) menciona que “un beneficio de la capacitación se evidencia en la eficiencia de los trabajadores, que a su vez se refleja en la mejora en sus puestos de trabajo” (p.52).

Del mismo modo, Silíceo Aguilar (2008) afirma que:

Los beneficios de la capacitación sistemática: menos rotación de personal, concientización de los valores, incrementar la productividad, los trabajadores absorbe los conocimientos de manera más rápida, mejor desempeño, los trabajadores son más responsables en cuanto a sus niveles asistencia y puntualidad, menos accidentes de trabajo, menos mermas y una cultura organizacional satisfactoria (p.11).

Para la Delegación federal del Trabajo en el Estado de Guanajuato (s/f) la capacitación se encarga de formar y actualizar los recursos humanos, beneficiando a la persona en su adelanto particular y en favor de sus relaciones con el medio social. Actualmente esta es considerada como una manera extraescolar de aprendizaje, imprescindible para el progreso del personal calificado e imprescindible para la contestación de las recuestas del progreso tecnológico e incrementar la productividad en cualquier institución. Una compañía que capacita basándose en circunstancias reales direccionadas hacia la transformación de los saberes, destrezas y cualidades del empleado, no solo mejora el ambiente laboral, sino que también obtiene personal más competente.

Según Taylor (1981) “la capacitación ha venido dando mayor énfasis en nuestra era” (p.90). Para Blake (1997); “es una variable que está orientada a la cumplir con las necesidades que requiere toda institución u organización; donde se incorpora conocimiento, habilidad y actitud en sus miembros” (p.87). Por su parte Bohlander, G. y Sherman, A. (1999) La capacitación es “una herramienta que se utiliza a menudo de manera casual para describir en general los esfuerzos iniciados por la institución, en impulsar el aprendizaje de los miembros que la conforman. Asimismo, se orienta a la ocupación de corto plazo” (p.33).

## **Conceptualización del término Programa**

### **Programa**

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2017), se entiende por programa: “Previa declaración de lo que se piensa hacer en alguna materia u ocasión, Proyecto ordenado de actividades. Serie ordenada de operaciones necesarias para llevar a cabo un proyecto” (p.1).

En te orden de ideas un programa involucra actividades ordenadas metodológicamente conducentes a un propósito previamente establecido, como lo sería el que una persona o servidor logre capacitarse en tema dado.

### **Programa de Capacitación**

Jaureguiberry, (2016), conceptualiza al programa d capacitación como:

Programa de capacitación involucra actividades ordenadas metodológicamente conducentes a un propósito previamente establecido, como lo sería el que una persona o servidor logre capacitarse en tema dado; en este contexto es un procedimiento que permite la educanda retención de distintos saberes, idóneos en la modificación de actitudes propias de los sujetos y de la entidad a la que conciernen, involucra la interacción y previsión de actividades que promuevan la participación, responsabilidad, gestión cooperativa, el aprendizaje y evaluación (p.32).

## **Factores comprendidos en un proceso de capacitación**

### **Participación**

Según Jaureguiberry (2016), De acuerdo al presente autor, “es imprescindible que los capacitados participen de manera estimulante en las actividades que despliegan las asignaturas. En efecto es ineludible que, así como se desarrollan grandes



exposiciones, se ejecuten un periodo dispuesto en donde se promueva la participación de todos los integrantes del curso” (p.29).

Según Burgos (2016) este término procede del latín “participatio y parte capere”, que significa tomar parte. Mediante la participación colaboramos con los otros integrantes de la agrupación tomando decisiones propias y de la sociedad perteneciente (p.67).

La RAE (citado en Dueñas, 2017) define la participación como la actuación y consecuencia de colaborar, en este concepto figuradamente simple, se hallan tres concepciones que se deben estudiar para su comprensión integra. Así la participación es un procedimiento que involucra la contingencia de hacer, al tomar fracción de algo, con el fin de generar una reacción, participar en efecto debe ser entendida como un origen y un resultado. La participación al tomarte como un origen se debe atender la necesidad de analizar qué es lo que induce, cuáles son los efectos de ésta; si la participación es un resultado, se debe estudiar cuales son los indicadores que interceden para estimularla.

De manera general Rebollo y Martí (citado en Dueñas 2012) señalan a la participación no como un objetivo en sí mismo sino un intermedio para alcanzar algo, proponen que debe comprenderse como un derecho y no como un mero consecución formal.

## **Responsabilidad**

Para Jaureguiberry, (2016) “los colaboradores capacitados tienen que irradiar compromiso o responsabilidad (capacitador y capacitado). Los capacitadores notarán poca relevancia del tema por parte del capacitado cuando este muestre un comportamiento irresponsable. En este sentido, esta responsabilidad debe brindarse en aspectos como la figura adecuada, la puntualidad, el orden, Actitud siempre positiva, el lenguaje empleado, entre otros” (p.77).

Para Anghi, (2016) "Responsable" es el sujeto cuyo valor es comprendido en su calidad de coherencia y entendimiento:

La responsabilidad reside en tal coherencia, mientras que irresponsable, como calidad denegada, resultaría el sujeto que no se incentiva con esta importancia. Para estimarlo es imprescindible que el individuo tenga consciencia de su importe por la determinación del espíritu libremente incentivado. El filósofo austríaco Jan Patocka investiga la base de la responsabilidad en la devoción, o en el vínculo con lo oculto y misterioso. Pero no es ineludible investigar ninguna razón, ya que la responsabilidad es importe empírico; y su relevancia se implanta individualmente al deseo del conocimiento por la incentiva del espíritu. Además, rechaza el vínculo de la responsabilidad con lo santificado, en especial con lo diabólico, posible principio de la falta de responsabilidad. De otro modo, lo 'responsable' tendría su punto de referencia en lo celestial, y una persona responsable resultaría el sujeto que ha tomado control de lo demoníaco, para imponerse a su rival, a lo completamente otro, al infinito oculto en su misterio, en la religión. No obstante, no existe causa que afirme el vínculo entre estos supuestos; en lo demoníaco y divino procedería un razonamiento que está sometido a un poder externo, que anula la independencia del sujeto (p.71).

De acuerdo a Moderno de Desarrollo Moderna económico de Navarra (s/f) la responsabilidad es un valor que se encuentra en la conciencia del sujeto, que le posibilita pensar, dirigir, guiar y estimar los efectos de sus actuaciones, siempre en la base a lo moral. Una vez que es estudiado de acuerdo a la ética (puesta en práctica), se mantienen 4 opiniones para determinar la dimensión de dichas actuaciones y encararlas de la forma más preposicional y completa, siempre en la posterior mejora particular, profesional, cultural y nativa.

Acorde a De Febres (2007), define la responsabilidad como:

El contestar o dar réplica al llamado de otro. Se encuentra profundamente vinculada a la disposición, vocablo originario del latín *vocatio* o acción de llamar. Tiene que ver con realizar los deberes de cada uno, de la familiar, del trabajo y de la ciudadanía; con verse responsable de algo; con acatar al conocimiento propio, a las potestades y a Dios, no como una acción pasiva de sumisión, sino como la actividad del compromiso que enaltece a cada sujeto (p.41).

Los colaboradores de una capacitación deben manifestar responsabilidad. Esto es para quien prepara y para quien es preparado. Un comportamiento no responsable de quien distribuye la capacitación se originará cuando los participantes muestren una imagen de poca importancia en estos temas. Así la responsabilidad debe brindarse de diversas maneras como en la exactitud, la figura, el contexto, la entidad, la materia a conceder, los comportamientos positivos, el lenguaje empleado, el contexto del anuncio que se brinda y la realidad de los prototipos que se emplean.

### **Gestión Cooperativa**

Conforme Jaureguiberry (2016), define la gestión como:

Comportamiento que debe presentarse por parte del capacitado y del capacitante. En este sentido debe tenerse en cuenta que el capacitante al no tener siempre las respuestas a todas las interrogantes del participante, este debe mostrar un espíritu de investigación y al mismo tiempo estimular el de los capacitantes mediante actividades extracurriculares en donde se incentive las observaciones especiales y la toma de apuntes (p.27).

Esto se alcanza mediante la determinación de contenidos planteados en agrupaciones. Las agrupaciones generalmente resuelven temáticas de forma muy

completa y práctica, la contribución de todos lleva a las conclusiones completas de grandes dificultades y auxilio a la capacitación de la entidad.

Para Herrera (2015), las cooperativas:

Se hallan sumergidas en una sociedad competitiva que se administra por los reglamentos de la sistemática capitalista que, con diversas restricciones, admite modelos de trabajo realizados por parte de los vendedores, proponiéndoles la necesidad de cumplir con los principios y valores que establece su identidad, resultando eficaz y profesional en una circunstancia caracterizada por la transformación continua. En efecto, resulta importante estudiar las discrepancias que se puede hallar entre los Principios Cooperativos y las Teorías de la Administración que brindarían modelos de conductas a las compañías capitalistas. La gestión de un organismo debe encontrarse al servicio de los diversos sujetos que la constituyen, y la manera en que lo realiza depende de las finalidades y valores seguidos, influenciados por el prototipo de compañía adoptado y por las políticas instauradas por sus cabecillas (p.79).

### **Aprendizaje y Evaluación**

El autor Jaureguiberry (2016) señala también que antes de comenzar a laborar con el grupo, resulta relevante la evaluación del rango de capacitación que muestran los colaboradores, para así hablar para todos los participantes. El capacitante a su vez, poseerá cabida y experiencia para de manera rápida evaluar estos contextos durante el progreso de las acciones y volver a definir los contextos (p.103).

El aprendizaje es el procedimiento mediante el cual se logran o cambian destrezas, saberes, comportamientos o valores como producto de la investigación, la práctica, la educación, el pensamiento y la vigilancia. Este procedimiento puede ser ejecutado desde diversos puntos de vista, por lo que se presentan diversos conceptos del aprendizaje. El aprendizaje es una de las ocupaciones intelectuales más relevantes en personas y procedimientos artificiales. El aprendizaje humano

se encuentra vinculado con el adiestramiento y el progreso particular. Debe encontrarse direccionado de forma adecuada y es mejorado cuando el sujeto se encuentra incentivado. El aprendizaje como determinación de nuevos vínculos eventuales entre un entorno ambiental del sujeto y este ha resultado sustancia de distintas investigaciones empíricas, ejecutadas tanto en ganados como en los individuos. Calculando los avances logrados en cierto periodo se logran las curvas de aprendizaje, que exhiben la relevancia de la reproducción de algunas tendencias fisiológicas, de «los ensayos y errores», de las etapas de reposo tras las cuales se apresuran los avances, entre otros. Manifiestan además el último vínculo del aprendizaje con los reflejos condicionados. Aprender es una transformación perpetua del comportamiento en la medida de direccionarse de forma dada como producto de la destreza de otras experiencias.

De forma general, se puede mencionar que la terminología evaluación es un término elástico que presenta diversos empleos y puede suministrarse a distintas acciones humanas. Estimada la valoración en su significado más extenso, se encuentra la Real Academia Española señalando que la evaluación es indicar el valor de una cosa. Es decir, decretar el valor de alguien o de algo. Como un inicial acercamiento a la exactitud conceptual de la terminología, se pueden decir que el término evaluación escoge la agrupación de acciones que valen para dar una cordura, realizar una valoración, calcular “algo” según a establecidos criterios de valor con que se expresa esta sensatez. Actualmente se valora la ponderación de las acciones y determinaciones que elegimos. Son maneras de evaluación no formal, las que no irremediablemente se cimentan en datos suficientes y adecuados, ni intentan resultar imparciales y legales; sin embargo, al querer estudiar productos o acciones profesionales no es suficiente el estudio ni la forma. Se debe apelar a maneras de estudio sistemático que, empleando un proceso científico, poseen garantía de eficacia y certeza.

Por otra parte, Pardo (2013) define la evaluación como:

la diligencia que se ha desarrollado en diversas culturas desde hace miles de años; individualmente en el ámbito estudiantil se encuentra en el

designad periodo antiguo, cuya propiedad resultó ser el empleo de procesos pedagógicos cimentados en relativos que presentan el propósito de estudiar la cabida de los sujetos (p.90).

## **Desarrollo del programa de capacitación**

### **1.- Planificación del programa de capacitación**

Para la planificación de la capacitación se considerado los siguientes aspectos: Selección del proveedor de la capacitación, elaboración de los términos de referencia para la contratación del proveedor, convocatoria de los participantes y el plan de trabajo.

**Selección del proveedor:** La Oficina de Personal a fin de promover la calidad de los servicios brindados por los proveedores de la capacitación convocó a varias entidades educativas a fin de recepcionar sus cotizaciones técnicas económicas, con esta información se decidió el proveedor que realizaría la capacitación, toda vez que los montos propuestos por el mercado no superaban las ocho (08) UIT's.

**Elaboración de requerimiento:** Se formuló los términos de referencia para la contratación del proveedor de la capacitación en contrataciones del estado, en el que se consideró principalmente el sistema de evaluación, el diseño instruccional y el perfil de los docentes propuestos.

**Convocatoria a la capacitación:** Se realizó la convocatoria de los participantes al curso, siendo los requisitos para participar de la capacitación son: haber superado el periodo de prueba señalado en el contrato (03 meses), ser personal contratado bajo el régimen laboral 276, 728 o 1057, remitir el compromiso de capacitación suscrito por los participantes y que las funciones de los trabajadores a participar en el curso estén relacionadas directamente a la capacitación.

**Plan de trabajo:** El plan de trabajo presentado por el proveedor de la capacitación ha permitido que el curso se realice de manera ordenada sistematizando la

capacitación, el cual se propuso como guía de planificación, estableciendo un cronograma de actividades, contenido temático, metodología, sistema de evaluación, sistema de certificación, objetivo del curso, perfil de los docentes propuestos, recurso materiales y otros aspectos que han permitido hacer seguimiento del cumplimiento del servicio requerido.

## **2.- Ejecución de la capacitación**

La capacitación se ejecutó de acuerdo a lo solicitado en los términos de referencia y al plan de trabajo presentado por el proveedor de la capacitación.

**Estrategia de Aprendizaje:** Clases magistrales, exposiciones, análisis de la problemática en el estado, preguntas motivadoras y retadoras, videos; y exposición participativa

**Actividades y recursos:** Vistas PPT, lecturas, trabajos grupales y videos.

**Evaluación:** Examen de entrada, participación individual, identificación de Lecciones de video, trabajo grupal, exposición, preguntas exploratorias, aporte individual, examen parcial y examen final.

### **Objetivo del programa de capacitación:**

- Ejecutar operativamente los procesos de contratación del Estado
- Conocer las etapas de relacionadas a las actuaciones preparatorias
- Elaborar bases
- Ejecutar procedimientos de selección
- Monitorear la ejecución de los contratos

## **Plan de Estudio**

### Módulo 1

#### Actuaciones Preparatorias

- 1.1. Principios de las Contrataciones del Estado
- 1.2. Planificación y Presupuesto
- 1.3. Plan Anual
- 1.4. Requerimientos Técnicos Mínimos y TDR (Bienes y Servicios)
- 1.5. Tipos de Procedimientos de Selección
- 1.6. Expediente de Contratación
- 1.7. Responsabilidad de los Funcionarios
- 1.8. Documentos del Procedimiento de Selección
- 1.9. Condiciones de Admisión, Factores y Requisitos de Calificación

### Módulo 2

#### Procedimientos de Selección

- 2.1. Tipos de Procedimientos de Selección
- 2.2. Integración de Consultas y Observaciones
- 2.3. Documentos Obligatorios y Facultativos
- 2.4. Requisitos de Calificación: Bienes y Servicios
- 2.5. Requisitos de Calificación: Consultoría en General
- 2.6. Contrataciones Directas
- 2.7. Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco

### Módulo 3

#### Ejecución Contractual

- 3.1. Concepto y Formalización del Contrato
- 3.2. Administración del Contrato
- 3.3. Culminación del Contrato
- 3.4. Condiciones Legales del Contrato
- 3.5. Documentos para la Firma del Contrato



3.6. Adicionales y Reducciones

3.7. Ampliación de Plazos

3.8. Aplicación de Penalidades

3.9. Resolución del Contrato

3.10. Conformidad y Pago

### **3.- Resultados de la capacitación**

Al finalizar el curso se pudo identificar que los trabajadores se encuentran en la capacidad de reconocer los lineamientos del proceso de elaboración del expediente de contrataciones con el fin de lograr su óptima construcción considerando las demandas actuales del estado y los objetivos institucionales de la entidad. Así mismo, identifica los principios para el manejo pertinente de los parámetros de la Ley de Contrataciones demostrando conocimiento de las normas considerando la aplicación de las responsabilidades administrativas, civiles y penales. Además, reconoce los procedimientos de selección y los otros métodos de contratación para lograr una contratación exitosa considerando lineamientos y formas de evaluación recogidos en los documentos del procedimiento de selección. Finalmente, relaciona todo lo aprendido a la resolución de casos sobre contrataciones estatales considerando la normativa vigente aprendida en el curso.

#### **1.2.1. Bases Teóricas de la variable Programa de Capacitación sobre contrataciones del estado**

##### **Contrataciones en el Estado**

Implica todo un mecanismo de adquisiciones que está bajo un marco normativo que comprende programas, políticas y proyectos asegurando la eficiencia y eficacia del gasto público de todas las entidades del Estado, comprendiendo de esta manera todo un sistema de la compra pública.

## **Organismo Supervisor de las Contrataciones en el Estado Peruano**

Según el portal del OSCE (2017), define como:

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) es el organismo técnico especializado encargado de promover el cumplimiento de la normativa de contrataciones del Estado peruano. Ejerce competencia en el ámbito nacional y promueve las mejores prácticas en los procesos de contratación de bienes, servicios y obras. El OSCE es un organismo público adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera, constituyendo Pliego presupuestal (p. s/n).

### **Conocimientos sobre contrataciones del estado**

Según Diaz (2016), Involucra para un servidor público:

El entendimiento, inteligencia, sobre un proceso inmerso que lo rodea, siendo este el proceso de las contrataciones con el estado, que le involucra en su actividad profesional. Involucra como especificidad conocimiento adecuado sobre: Planificación, actos preparatorios, procedimientos de selección, ejecución contractual (p.58).

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2017) se define como: “Acción y efecto de conocer. Entendimiento, inteligencia, razón natural. Estado de vigilia en que una persona es consciente de lo que le rodea” (p.1).

En este orden de ideas, el conocimiento, involucra para un servidor público el entendimiento, inteligencia, sobre un proceso inmerso que lo rodea, siendo este el proceso de contrataciones con el estado, que le involucra en su actividad profesional.

## Principios para el accionar del OSCE

Según el portal del OSCE (2017), los principios de contrataciones del estado son:

**Probidad:** La participación se da con honestidad, integridad, transparencia, imparcialidad y veracidad.

**Vocación de Servicio:** Nos motiva el hecho que el gasto público sea utilizado a fin de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

**Calidad y Eficiencia:** Trabajamos con profesionalismo, con nivel de especialización con el objeto de dar premura, economía y transparencia.

**Oportunidad:** Trabajamos dentro de los lazos establecidos.

**Proactividad y Trabajo en equipo:** laboramos con miras al éxito grupal e individual (p.29).

Todas las entidades públicas están en la obligación, está sujeta a cumplir y hacer cumplir los principios y deberes éticos de la función pública, atendiendo a la Ley del Código de Ética de la Función Pública y recogidos en su Código de Ética Institucional.

## Dimensiones

La OSCE (2016), establece las siguientes dimensiones que involucran al proceso de contrataciones con el estado:



Figura 1. Proceso de conocimiento sobre contrataciones con el estado (OSCE, 2016, p.1).

## **Dimensión 1: Planificación**

De acuerdo al Órgano Supervisor de las Contrataciones, la Ley de Contrataciones del Estado, define que esta dimensión comprende: principios de contrataciones y el plan a anual de contrataciones.

### **Principios de las contrataciones**

Las contrataciones del Estado se desarrollan con fundamento en los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros principios generales del derecho público que resulten aplicables al proceso de contratación.

Los principios sirven de criterio de interpretación para la aplicación de la presente Ley y su reglamento, de integración para solucionar sus vacíos y como parámetros para la actuación de quienes intervengan en dichas contrataciones. Según OSCE (2017), menciona que:

- a) Libertad de concurrencia. Las Entidades promueven el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación que realicen, debiendo evitarse exigencias y formalidades costosas e innecesarias. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores.
- b) Igualdad de trato. Todos los proveedores deben disponer de las mismas oportunidades para formular sus ofertas, encontrándose prohibida la existencia de privilegios o ventajas y, en consecuencia, el trato discriminatorio manifiesto o encubierto. Este principio exige que no se traten de manera diferente situaciones que son similares y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica siempre que ese trato cuente con una justificación objetiva y razonable, favoreciendo el desarrollo de una competencia efectiva.
- c) Transparencia. Las Entidades proporcionan información clara y coherente con el fin de que todas las etapas de la contratación sean comprendidas por los proveedores, garantizando la libertad de

conurrencia, y que la contratación se desarrolle bajo condiciones de igualdad de trato, objetividad e imparcialidad. Este principio respeta las excepciones establecidas en el ordenamiento jurídico.

d) Publicidad. El proceso de contratación debe ser objeto de publicidad y difusión con la finalidad de promover la libre competencia y competencia efectiva, facilitando la supervisión y el control de las contrataciones.

e) Competencia. Los procesos de contratación incluyen disposiciones que permiten establecer condiciones de competencia efectiva y obtener la propuesta más ventajosa para satisfacer el interés público que subyace a la contratación. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que restrinjan o afecten la competencia.

f) Eficacia y Eficiencia. El proceso de contratación y las decisiones que se adopten en su ejecución deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad.

g) Vigencia Tecnológica. Los bienes, servicios y obras deben reunir las condiciones de calidad y modernidad tecnológicas necesarias para cumplir con efectividad la finalidad pública para los que son requeridos, por un determinado y previsible tiempo de duración, con posibilidad de adecuarse, integrarse y repotenciarse si fuera el caso, con los avances científicos y tecnológicos.

h) Sostenibilidad ambiental y social. En el diseño y desarrollo de la contratación pública se consideran criterios y prácticas que permitan contribuir tanto a la protección medioambiental como social y al desarrollo humano.

i) Equidad. Las prestaciones y derechos de las partes deben guardar una razonable relación de equivalencia y proporcionalidad, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Estado en la gestión del interés general.

j) Integridad. La conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación está guiada por la honestidad y veracidad, evitando cualquier práctica indebida, la misma que, en caso de producirse, debe ser comunicada a las autoridades competentes de manera directa y oportuna (p.32).

## **Plan Anual de Contrataciones**

Formulación del Plan Anual de Contrataciones: A partir del primer semestre, y teniendo en cuenta la etapa de formulación y programación presupuestaria correspondiente al siguiente año fiscal, cada Entidad debe programar en el Cuadro de Necesidades los requerimientos de bienes, servicios y obras necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y actividades para dicho año, los que deben encontrarse vinculados al Plan Operativo Institucional, con la finalidad de elaborar el Plan Anual de Contrataciones. Dichos requerimientos deben estar acompañados de sus respectivas especificaciones técnicas y/o términos de referencia, los cuales pueden ser mejorados, actualizados y/o perfeccionados antes de la convocatoria.

Contenido del Plan Anual de Contrataciones: El Plan Anual de Contrataciones que se apruebe debe prever las contrataciones de bienes, servicios y obras cubiertas con el Presupuesto Institucional de Apertura y el valor referencial de dichas contrataciones, con independencia de que se sujeten al ámbito de aplicación de la presente Ley o no, y de la fuente de financiamiento.

El Plan Anual de Contrataciones se publica en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) y en el portal web de la respectiva Entidad.

### **Dimensión 2: Actos preparatorios**

De acuerdo al Organismo Supervisor de las contrataciones, la Ley de Contrataciones del Estado, esta dimensión comprende los requerimientos técnicos mínimos y términos de referencia, expediente de contratación, responsabilidades de los funcionarios, documentos del procedimiento de selección, condiciones de admisión y los factores y requisitos de calificación.

## **Requerimientos Técnicos Mínimos y TDR (Bienes y Servicios)**

### Requerimiento

El área usuaria requiere los bienes, servicios u obras a contratar, siendo responsable de formular las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico, respectivamente, además de justificar la finalidad pública de la contratación. Los bienes, servicios u obras que se requieran deben estar orientados al cumplimiento de las funciones de la Entidad.

Las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico deben formularse de forma objetiva y precisa por el área usuaria; alternatively pueden ser formulados por el órgano a cargo de las contrataciones y aprobados por el área usuaria. Dichas especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico deben proporcionar acceso al proceso de contratación en condiciones de igualdad y no tienen por efecto la creación de obstáculos ni direccionamiento que perjudiquen la competencia en el mismo. Salvo las excepciones previstas en el reglamento, en el requerimiento no se hace referencia a una fabricación o una procedencia determinada, o a un procedimiento concreto que caracterice a los bienes o servicios ofrecidos por un proveedor determinado, o a marcas, patentes o tipos, o a un origen o a una producción determinados con la finalidad de favorecer o descartar ciertos proveedores o ciertos productos.

### **Expediente de contratación**

#### Contenido del expediente de contratación

El órgano encargado de las contrataciones debe llevar un expediente del proceso de contratación, en el que debe ordenarse, archivarse y preservarse la documentación que respalda las actuaciones realizadas desde la formulación del requerimiento del área usuaria hasta el cumplimiento total de las obligaciones derivadas del contrato, incluidas las incidencias del recurso de apelación y los

medios de solución de controversias de la ejecución contractual, según corresponda.

Las demás dependencias de la Entidad deben facilitar copia de las actuaciones relevantes para mantener el expediente completo, tales como comprobantes de pago, resultados de los mecanismos de solución de controversias, entre otros.

El órgano encargado de las contrataciones es el responsable de remitir el expediente de contratación al funcionario competente para su aprobación, en forma previa a la convocatoria, de acuerdo a sus normas de organización interna.

Según Herrera (2015), para su aprobación, el expediente de contratación debe contener:

- a) El requerimiento, indicando si cuenta con ficha de homologación aprobada, se encuentra en el listado de bienes y servicios comunes o en Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco;
- b) El documento que aprueba el proceso de estandarización, cuando corresponda;
- c) El informe técnico de evaluación de software, conforme a la normativa de la materia, cuando corresponda;
- d) El sustento del número máximo de consorciados, de corresponder;
- e) El estudio de mercado realizado, y cuando corresponda su actualización;
- f) El Resumen ejecutivo;
- g) El valor referencial;
- h) La certificación de crédito presupuestario y/o la previsión presupuestal, de acuerdo a la normatividad vigente;
- i) La opción de realizar la contratación por paquete, lote y tramo, cuando corresponda;
- j) La determinación del procedimiento de selección, el sistema de contratación y la modalidad de contratación con el sustento correspondiente, cuando se dé el caso;



- k) La fórmula de reajuste, de ser el caso;
- l) La declaratoria de viabilidad y verificación de viabilidad, esta última, en el caso de contrataciones de un proyecto de inversión pública;
- m) En el caso de modalidad mixta debe cumplir con las disposiciones del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, en caso corresponda;
- n) Cuando las obras sean contratadas bajo la modalidad llave en mano que tengan que realizarse con componente equipamiento, las especificaciones técnicas de los equipos requeridos;
- o) En el caso de ejecución de obras, el sustento de que procede efectuar la entrega parcial del terreno, de ser el caso; y,
- p) Otra documentación que se necesite en función a la normativa que regula el objeto de la contratación.

Cuando un procedimiento de selección sea declarado desierto, la nueva convocatoria requiere contar con una nueva aprobación del expediente de contratación, solo cuando así lo disponga el informe de evaluación de las razones que motivaron la declaratoria de desierto, elaborado por el órgano a cargo del procedimiento de selección.

El órgano encargado de las contrataciones tiene a su cargo la custodia del expediente de contratación, salvo en el período en el que dicha custodia esté a cargo del comité de selección (p.205).

## **Responsabilidad de los funcionarios**

### Responsabilidades esenciales

Los funcionarios y servidores que intervienen en los procesos de contratación por o a nombre de la Entidad, con independencia del régimen jurídico que los vincule a esta, son responsables, en el ámbito de las actuaciones que realicen, de organizar, elaborar la documentación y conducir el proceso de contratación, así como la ejecución del contrato y su conclusión, de manera eficiente, bajo el enfoque de gestión por resultados, a través del cumplimiento de las normas aplicables y de los

fines públicos de cada contrato, conforme a los principios establecidos en el artículo 2 de la presente Ley.

De corresponder la determinación de responsabilidad por las contrataciones, esta se realiza de acuerdo al régimen jurídico que vincule a las personas señaladas en el párrafo anterior con la Entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que correspondan.

Las Entidades son responsables de prevenir y solucionar de manera efectiva los conflictos de intereses que puedan surgir en la contratación a fin de garantizar el cumplimiento de los principios regulados en el artículo 2 de la presente Ley.

### **Documentos del procedimiento de selección**

Calificación exigible a los proveedores; la entidad califica a los proveedores utilizando los criterios técnicos, económicos, entre otros, previstos en el reglamento. Para dicho efecto, los documentos del procedimiento de selección deben prever con claridad los requisitos que deben cumplir los proveedores a fin de acreditar su calificación.

### **Condiciones de Admisión, Factores y Requisitos de Calificación**

#### Impedimentos

Cualquiera sea el régimen legal de contratación aplicable, están impedidos de ser participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas, incluso en las contrataciones a que se refiere el literal a) del artículo 5 de la presente Ley. Según OSCE (2017), identifica a las siguientes personas:

- a) En todo proceso de contratación pública, hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo, el Presidente y los Vicepresidentes de la República, los Congresistas de la República, los Vocales de la Corte

Suprema de Justicia de la República, los titulares y los miembros del órgano colegiado de los Organismos Constitucionales Autónomos.

b) Durante el ejercicio del cargo los Gobernadores, Vicegobernadores y los Consejeros de los Gobiernos Regionales, y en el ámbito regional, hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo.

c) Durante el ejercicio del cargo los Ministros y Viceministros, y en el ámbito de su sector, hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo.

d) Durante el ejercicio del cargo los Jueces de las Cortes Superiores de Justicia, los Alcaldes y Regidores, y en el ámbito de su competencia territorial, hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo.

e) Durante el ejercicio del cargo los titulares de instituciones o de organismos públicos del Poder Ejecutivo, los funcionarios públicos, empleados de confianza y servidores públicos, según la ley especial de la materia, gerentes y trabajadores de las empresas del Estado a dedicación exclusiva, y respecto a la Entidad a la que pertenecen, hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo. En el caso de los directores de las empresas del Estado, el impedimento aplica, en la empresa a la que pertenecen, hasta (12) meses después de haber dejado el cargo.

f) En la Entidad a la que pertenecen, quienes por el cargo o la función que desempeñan tienen influencia, poder de decisión, o información privilegiada sobre el proceso de contratación o conflictos de intereses, hasta (12) meses después de haber dejado el cargo.

g) En el correspondiente proceso de contratación, las personas naturales o jurídicas que tengan intervención directa en la determinación de las características técnicas y valor referencial, elaboración de Bases, selección y evaluación de ofertas de un proceso de selección y en la autorización de pagos de los contratos derivados de dicho proceso, salvo en el caso de los contratos de supervisión.

h) En el ámbito y tiempo establecidos para las personas naturales señaladas en los literales precedentes, el cónyuge, conviviente o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

i) En el ámbito y tiempo establecidos para las personas señaladas en los literales precedentes, las personas jurídicas en las que aquellas tengan o

hayan tenido una participación superior al treinta por ciento (30%) del capital o patrimonio social, dentro de los doce (12) meses anteriores a la convocatoria del respectivo procedimiento de selección.

j) En el ámbito y tiempo establecido para las personas señaladas en los literales precedentes, las personas jurídicas sin fines de lucro en las que aquellas participen o hayan participado como asociados o miembros de sus consejos directivos, dentro de los doce (12) meses anteriores a la convocatoria del respectivo proceso.

k) En el ámbito y tiempo establecidos para las personas señaladas en los literales precedentes, las personas jurídicas cuyos integrantes de los órganos de administración, apoderados o representantes legales sean las referidas personas. Idéntica prohibición se extiende a las personas naturales que tengan como apoderados o representantes a las citadas personas.

l) Las personas naturales o jurídicas que se encuentren sancionadas administrativamente con inhabilitación temporal o permanente en el ejercicio de sus derechos para participar en procesos de selección y para contratar con Entidades, de acuerdo a lo dispuesto por la presente norma y su reglamento.

m) Las personas naturales condenadas, en el país o el extranjero, mediante sentencia consentida o ejecutoriada por delitos de concusión, peculado, corrupción de funcionarios, enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias, delitos cometidos en remates o procedimientos de selección, o delitos equivalentes en caso estos hayan sido cometidos en otros países. El impedimento se extiende a las personas que, directamente o a través de sus representantes, hubiesen admitido y/o reconocido la comisión de cualquiera de los delitos antes descritos ante alguna autoridad nacional o extranjera competente.

n) Las personas jurídicas cuyos representantes legales o personas vinculadas que (i) hubiesen sido condenadas, en el país o el extranjero, mediante sentencia consentida o ejecutoriada por delitos de concusión, peculado, corrupción de funcionarios, enriquecimiento ilícito, tráfico de influencias, delitos cometidos en remates o procedimientos de selección, o

delitos equivalentes en caso estos hayan sido cometidos en otros países; (ii) directamente o a través de sus representantes, hubiesen admitido y/o reconocido la comisión de cualquiera de los delitos antes descritos ante alguna autoridad nacional o extranjera competente. Tratándose de consorcios, el impedimento se extiende a los representantes legales o personas vinculadas a cualquiera de los integrantes del consorcio.

o) Personería natural o jurídica a través de las cuales, que forman parte o participan en su acto o cualquier otra circunstancia comprobable se determine que son continuación, derivación, sucesión, o testafierro, de otra persona impedida o inhabilitada, o que de alguna manera esta posee su control efectivo, independientemente de la forma jurídica empleada para eludir dicha restricción, tales como fusión, escisión, reorganización, transformación o similares.

p) En un mismo procedimiento de selección las personas naturales o jurídicas que pertenezcan a un mismo grupo económico, conforme se define en el reglamento.

q) Las personas inscritas en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI), sea en nombre propio o a través de persona jurídica en la que sea accionista u otro similar, con excepción de las empresas que cotizan acciones en bolsa, así como en el Registro de abogados sancionados por mala práctica profesional, en el Registro de funcionarios y servidores sancionados con destitución por el tiempo que establezca la Ley de la materia y en todos los otros registros creados por Ley que impidan contratar con el Estado.

11.2 El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo conlleva las consecuencias y responsabilidades establecidas en la Ley (p.177).

### **Dimensión 3: Procedimientos de selección**

De acuerdo al Órgano Supervisor de las Contrataciones, la Ley de Contrataciones del Estado, comprende esta dimensión por los procedimientos de selección y el catálogo electrónico de acuerdo marco.

## **Procedimientos de Selección**

Procedimientos de selección de una Entidad que puede contratar a través de una licitación pública, concurso público, adjudicación simplificada, selección de consultores individuales, comparación de precios, subasta inversa electrónica, contratación directa y los demás procedimientos de selección de alcance general que contemple el reglamento, los que deben respetar los principios que rigen las contrataciones y los tratados o compromisos internacionales que incluyan disposiciones sobre contratación pública.

### **Licitación pública y concurso público**

La licitación pública se utiliza para la contratación de bienes y obras, el concurso público para la contratación de servicios y modalidades mixtas. Se aplican a las contrataciones cuyo valor referencial se encuentre dentro de los márgenes que establece la ley de presupuesto del sector público.

El reglamento establece las modalidades de licitación pública y concurso público.

Los actos públicos deben contar con la presencia de notario público o juez de paz. Su actuación es desarrollada en el reglamento.

Se entiende como modalidad mixta a aquellas contrataciones que impliquen la prestación de servicios y obras de manera conjunta. En el reglamento se establece las reglas a aplicarse a efectos de la definición de los términos de referencia y ejecución de las prestaciones derivadas de este tipo de contrataciones.

En caso de presentarse cuestionamiento del pliego de absoluciones de consultas y/u observaciones, la Entidad debe remitir el expediente completo al Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), el mismo que emite pronunciamiento dentro de un plazo no mayor de siete (7) días hábiles.

## **Adjudicación simplificada**

La adjudicación simplificada se utiliza para la contratación de bienes y servicios, con excepción de los servicios a ser prestados por consultores individuales, así como para la ejecución de obras, cuyo valor referencial, se encuentre dentro de los márgenes que establece la ley de presupuesto del sector público.

## **Selección de consultores individuales**

La selección de consultores individuales se utiliza para la contratación de servicios de consultoría en los que no se necesita equipos de personal ni apoyo profesional adicional, y en tanto la experiencia y las calificaciones de la persona natural que preste el servicio son los requisitos primordiales para atender la necesidad, conforme a lo que establece el reglamento, siempre que su valor referencial se encuentre dentro de los márgenes que establece la ley de presupuesto del sector público.

Artículo 25. Comparación de precios. La comparación de precios puede utilizarse para la contratación de bienes y servicios de disponibilidad inmediata, distintos a los de consultoría, que no sean fabricados o prestados siguiendo las especificaciones o indicaciones del contratante, siempre que sean fáciles de obtener o que tengan un estándar establecido en el mercado, conforme a lo que señale el reglamento.

Contrataciones Directas Excepcionalmente, las Entidades pueden contratar directamente con un determinado proveedor. Según OSCE (2017), en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate con otra Entidad, siempre que en razón de costos de oportunidad resulte más eficiente y técnicamente viable para satisfacer la necesidad, y no se contravenga lo señalado en el artículo 60 de la Constitución Política del Perú.
- b) Ante una situación de emergencia derivada de acontecimientos catastróficos, situaciones que afecten la

defensa o seguridad nacional, situaciones que supongan el grave peligro de que ocurra alguno de los supuestos anteriores, o de una emergencia sanitaria declarada por el ente rector del sistema nacional de salud. c) Ante una situación de desabastecimiento debidamente comprobada, que afecte o impida a la Entidad cumplir con sus actividades u operaciones. d) Cuando las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional del Perú y los organismos conformantes del Sistema Nacional de Inteligencia requieran efectuar contrataciones con carácter secreto, secreto militar o por razones de orden interno, que deban mantenerse en reserva conforme a ley, previa opinión favorable de la Contraloría General de la República. e) Cuando los bienes y servicios solo puedan obtenerse de un determinado proveedor o un determinado proveedor posea derechos exclusivos respecto de ellos. f) Para los servicios personalísimos prestados por personas naturales, que cuenten con la debida sustentación. g) Para los servicios de publicidad que prestan al Estado los medios de comunicación televisiva, radial, escrita o cualquier otro medio de comunicación. h) Para los servicios de consultoría, distintos a las consultorías de obra, que son la continuación y/o actualización de un trabajo previo ejecutado por un consultor individual a conformidad de la Entidad, siempre que este haya sido seleccionado conforme al procedimiento de selección individual de consultores. i) Para los bienes y servicios con fines de investigación, experimentación o desarrollo de carácter científico o tecnológico, cuyo resultado pertenezca exclusivamente a la Entidad para su utilización en el ejercicio de sus funciones. j) Para el arrendamiento de bienes inmuebles y la adquisición de bienes inmuebles existentes.

k) Para los servicios especializados de asesoría legal, contable, económica o afín para la defensa de funcionarios, ex funcionarios, servidores, ex servidores, y miembros o ex miembros de las fuerzas armadas y policiales, por actos funcionales, a los que se refieren las normas de la materia.

l) Cuando exista la necesidad urgente de la Entidad de continuar con la ejecución de las prestaciones no ejecutadas derivadas de un contrato resuelto o de un contrato declarado nulo por las causales previstas en los literales a) y b) del artículo 44, siempre que se haya invitado a los demás



postores que participaron en el procedimiento de selección y no se hubiese obtenido aceptación a dicha invitación. m) Para contratar servicios de capacitación de interés institucional con entidades autorizadas u organismos internacionales especializados (p.267).

### **Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco**

Métodos especiales de contratación. Las Entidades contratan, sin realizar procedimiento de selección, los bienes y servicios que se incorporen en los Catálogos Electrónicos de Acuerdo Marco como producto de la formalización de Acuerdos Marco. El reglamento establece los procedimientos para implementar o mantener Catálogos Electrónicos de Acuerdo Marco, las condiciones de aplicación y políticas de rotación entre proveedores, la verificación de requisitos de capacidad técnica y legal de los proveedores y demás particularidades.

### **Dimensión 4: Ejecución contractual**

De acuerdo al Órgano Supervisor de las Contrataciones, la Ley de Contrataciones del Estado, define que esta dimensión.

### **Contrato**

El contrato debe celebrarse por escrito y se ajusta a la proforma incluida en los documentos del procedimiento de selección con las modificaciones aprobadas por la Entidad durante el mismo.

En los contratos de obra deben identificarse y asignarse los riesgos previsibles de ocurrir durante su ejecución, según el análisis realizado en la planificación. Dicho análisis forma parte del expediente técnico y se realizará conforme a las directivas que se emitan para tal efecto, según los criterios establecidos en el reglamento.

Los contratos regulados por la presente norma incluyen necesariamente y bajo responsabilidad las cláusulas referidas a: a) Garantías, b) Anticorrupción, c) Solución de controversias y d) Resolución de contrato por incumplimiento, conforme a lo previsto en el reglamento.

El reglamento establece el procedimiento, plazos y requisitos para el perfeccionamiento del contrato, así como los casos en que el contrato puede perfeccionarse mediante una orden de compra o servicio, no debiendo necesariamente en estos casos incorporarse las cláusulas indicadas, sin perjuicio de su aplicación legal.

En el caso de la contratación de ejecución de obras, la Entidad debe contar con la disponibilidad física del terreno. Excepcionalmente dicha disponibilidad puede ser acreditada mediante entregas parciales siempre que las características de la obra a ejecutar lo permitan. Esta información debe estar incluida en los documentos del procedimiento de selección.

Para el caso de ejecución de obras que cuentan con residentes o supervisores a tiempo completo, estos no podrán prestar servicios en más de una obra a la vez.

El contratista es responsable de realizar correctamente la totalidad de las prestaciones derivadas de la ejecución del contrato. Para ello, debe realizar todas las acciones que estén a su alcance, empleando la debida diligencia y apoyando el buen desarrollo contractual para conseguir los objetivos públicos previstos.

La responsabilidad por la adecuada formulación del Expediente Técnico o Estudios Definitivos corresponde al proyectista y a la supervisión, de acuerdo al alcance de los respectivos contratos, y la aprobación a la Entidad. De igual modo, la entrega completa de la información que es puesta a disposición de los postores, corresponde a la Entidad.

## **Modificaciones al contrato**

El contrato puede modificarse en los supuestos contemplados en la Ley y el reglamento, por orden de la Entidad o a solicitud del contratista, para alcanzar la finalidad del contrato de manera oportuna y eficiente. En este último caso la modificación debe ser aprobada por la Entidad. Dichas modificaciones no deben afectar el equilibrio económico financiero del contrato; en caso contrario, la parte beneficiada debe compensar económicamente a la parte perjudicada para restablecer dicho equilibrio, en atención al principio de equidad.

Excepcionalmente y previa sustentación por el área usuaria de la contratación, la Entidad puede ordenar y pagar directamente la ejecución de prestaciones adicionales en caso de bienes, servicios y consultorías hasta por el veinticinco por ciento (25%) del monto del contrato original, siempre que sean indispensables para alcanzar la finalidad del contrato. Asimismo, puede reducir bienes, servicios u obras hasta por el mismo porcentaje.

Tratándose de obras, las prestaciones adicionales pueden ser hasta por el quince por ciento (15%) del monto total del contrato original, restándole los presupuestos deductivos vinculados. Para tal efecto, los pagos correspondientes son aprobados por el Titular de la Entidad.

En el supuesto que resulte indispensable la realización de prestaciones adicionales de obra por deficiencias del expediente técnico o situaciones imprevisibles posteriores al perfeccionamiento del contrato o por causas no previsibles en el expediente de obra y que no son responsabilidad del contratista, mayores a las establecidas en el párrafo precedente y hasta un máximo de cincuenta por ciento (50%) del monto originalmente contratado, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda corresponder al proyectista, el Titular de la Entidad puede decidir autorizarlas. Para ello se requiere contar con la autorización del Titular de la Entidad, debiendo para la ejecución y el pago contar con la autorización previa de la Contraloría General de la República y con la comprobación de que se cuentan con los recursos necesarios. En el caso de adicionales con carácter de

emergencia dicha autorización se emite previa al pago. La Contraloría General de la República cuenta con un plazo máximo de quince (15) días hábiles, bajo responsabilidad, para emitir su pronunciamiento. Dicha situación debe ponerse en conocimiento de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República y del Ministerio de Economía y Finanzas, bajo responsabilidad del Titular de la Entidad. Alternativamente, la Entidad puede resolver el contrato, mediante comunicación escrita al contratista.

Respecto a los servicios de supervisión, cuando en los casos distintos a los de adicionales de obras, se produzcan variaciones en el plazo de la obra o variaciones en el ritmo de trabajo de la obra, autorizadas por la Entidad, y siempre que impliquen prestaciones adicionales en la supervisión que resulten indispensables para el adecuado control de la obra, el Titular de la Entidad puede autorizarlas, bajo las mismas condiciones del contrato original y hasta por un monto máximo del quince por ciento (15%) del monto contratado de la supervisión, considerando para el cálculo todas las prestaciones adicionales previamente aprobadas. Cuando se supere el citado porcentaje, se requiere la autorización, previa al pago, de la Contraloría General de la República.

Asimismo, el Titular de la Entidad puede autorizar prestaciones adicionales de supervisión que deriven de prestaciones adicionales de obra, siempre que resulten indispensables para el adecuado control de la obra, bajo las mismas condiciones del contrato original y/o precios pactados, según corresponda. En este último supuesto, no es aplicable el límite establecido en el numeral 34.2 del presente artículo.

El contratista puede solicitar la ampliación del plazo pactado por atrasos y paralizaciones ajenas a su voluntad debidamente comprobados y que modifiquen el plazo contractual de acuerdo a lo que establezca el reglamento.

De aprobarse la ampliación de plazo debe reconocerse los gastos y/o costos incurridos por el contratista, siempre que se encuentren debidamente acreditados.

El procedimiento para determinar los gastos generales es establecido en el reglamento.

### **Subcontratación**

El contratista puede subcontratar, previa autorización de la Entidad, la ejecución de determinadas prestaciones del contrato hasta el porcentaje que establezca el reglamento, salvo prohibición expresa contenida en los documentos del procedimiento de selección.

No se puede subcontratar las prestaciones esenciales del contrato vinculadas a los aspectos que determinaron la selección del contratista. Para ser subcontratista se requiere contar con inscripción vigente en el Registro Nacional de Proveedores (RNP) no estar impedido, inhabilitado ni suspendido para contratar con el Estado. El contratista mantiene la responsabilidad por la ejecución total de su contrato frente a la Entidad.

### **Resolución de los contratos**

Cualquiera de las partes puede resolver el contrato, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite de manera definitiva la continuación del contrato, por incumplimiento de sus obligaciones conforme lo establecido en el reglamento, o por hecho sobreviniente al perfeccionamiento del contrato que no sea imputable a alguna de las partes.

Cuando se resuelva el contrato por causas imputables a alguna de las partes, se debe resarcir los daños y perjuicios ocasionados. No corresponde el pago de daños y perjuicios en los casos de corrupción de funcionarios o servidores propiciada por parte del contratista, de conformidad a lo establecido en el artículo 11 de la presente Ley.

## **Pago**

El pago se realiza después de ejecutada la respectiva prestación, pudiendo contemplarse pagos a cuenta. Excepcionalmente, el pago puede realizarse en su integridad por adelantado cuando, este sea condición de mercado para la entrega de los bienes o la prestación de los servicios, previo otorgamiento de la garantía, cuando corresponda, conforme se establece en el reglamento. Los pagos por adelantado y a cuenta no constituyen pagos finales, por lo que el proveedor sigue siendo responsable hasta el cumplimiento total de la prestación objeto del contrato.

En caso de retraso en el pago por parte de la Entidad, salvo que se deba acaso fortuito o fuerza mayor, esta reconoce al contratista los intereses legales correspondientes, debiendo repetir contra los responsables de la demora injustificada. Igual derecho corresponde a la Entidad en caso sea la acreedora.

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1. Justificación Teórica**

Rivas (2012), define que “sobre la justificación teórica refiere que, cuando el objetivo del estudio es fomentar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente, en la investigación hay una justificación teórica” (p.99).

Todo trabajo de investigación se justifica teóricamente cuando se confronta con una teoría de corte administrativo o también de corte económico, si se trata de conseguir la solución problemática de un modelo se está realizando la justificación Teórica, generalmente las investigaciones tienen doble finalidad para justificarse, como son la Teórica y la práctica; en este sentido, la presente investigación aporta teorías y nomas que involucran al proceso de contrataciones con el estado en el Perú

### **1.3.2. Justificación Metodológica**

García (2010), manifiesta lo siguiente:

El cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación, se logrará acudiendo a la utilización de las técnicas de investigación que más se ajusten al tema sujeto de análisis, como son las encuestas, el manejo de estadísticas que permita cuantificar a las variables de estudio, las cuales ayudarán sin duda alguna a describir los problemas presentados y lo más importante que permitirá dar una alternativa de solución factible, y de la misma forma facilitará expresar los resultados de la investigación (p.9).

En este contexto tanto los instrumentos, herramientas, métodos, técnicas y procedimientos, después que se ha validado y realizado la confiabilidad se pueden utilizar en estudios parecidos. Debido a lo mencionado, este estudio es importante ya que permitirá proponer una mejora en cuanto a la adquisición de conocimientos en cuanto a contrataciones con el estado en los servidores públicos.

### **1.3.3. Justificación Práctica**

Balestrini (2010), indica que:

Para el éxito de la organización los recursos humanos son primordiales, ya que son ellos los que utilizan los demás recursos de la organización destinados al logro de los objetivos trazados. Para que esto funcione será indispensable que los trabajadores de la empresa tengan un alto nivel de conocimiento, pues de estos depende su calidad de trabajo (p.66)

La realización de esta investigación permitirá promover la formación continua en el personal que labora en la institución en estudio, en este sentido, en lo referido específicamente a las contrataciones con el estado que tantas aristas presenta dentro de la propia normatividad.

Es importante indicar que una vez demostrada la utilidad de la herramienta propuesta (Programa de capacitación), esta podrá replicarse en otras instituciones que presenten falencias o desconocimientos en cuanto a los aspectos comprendidos en las contrataciones con el estado.

#### **1.4. Problema**

Actualmente las entidades del estado tienen, como deber y obligación, implementar acciones de capacitación; por esta razón, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo no permanece ajeno a la normativa vigente e, incluso, invierte cada año presupuesto para la implantación de El Plan de Capacitación, llamado actualmente Plan de Desarrollo de las Personas, elaborado bajo ciertos principios de generalidad de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Este documento de gestión tiene como objetivo mejorar, promover y desarrollar las competencias de los trabajadores a fin de brindar una mayor calidad de servicio a los ciudadanos.

La Gestión de la Capacitación siempre ha estado regulada bajo un marco legal, que en transcurso de los últimos años fue desarrollándose de lo puntual a lo específico, a tal punto que las entidades podrían dejar de lado la implementación de una directiva interna, pues la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su última Directiva denominada “Normas para Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” muestra a detalle los procedimientos, reglas y herramientas para la realización de una adecuada implementación de las acciones de capacitación.

La finalidad de la capacitación es reducir brechas de conocimiento en los trabajadores del estado, mejorando sus competencias a fin de favorecer a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, que resultan de la capacitación como estrategia fundamental como medio de eficiencia y eficacia de la administración pública a través del logro de los objetivos institucionales.

Gestión de la Capacitación está dividida en tres etapas, estas son la planificación, ejecución y la evaluación. En la primera, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo define su demanda; esta es formalizada mediante el Plan de



Desarrollo de las Personas. Por otro lado, en la que es llamada etapa de ejecución, son definidas las estrategias y acciones para la capacitación. Finalmente, los resultados que se llegaron a obtener y la influencia que tuvo el proceso de capacitación son valorados en la tercera y última etapa: la evaluación.

Por otro lado, la institución técnico especializado delegado de promover el cumplimiento de la normativa de contrataciones del Estado peruano es el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). Su ámbito es a nivel nacional y origina las sobresalientes prácticas en los procesos de contratación de bienes, servicios y obras. Cuyos principios se soportan en cinco pilares tomando como referencia la Ley del Código de Ética de la Función Pública: probidad, vocación de servicio, calidad y eficiencia, oportunidad, proactividad y trabajo en equipo.

Todas las entidades del Estado están obligadas a realizar sus contrataciones de bienes, servicios y obras, bajo el marco legal que regula las contrataciones del Estado peruano, este marco legal tiene por finalidad instaurar normas que orienten a extender el costo de los recursos públicos bajo el enfoque de gestión por resultados, a fin de que las contrataciones de bienes, servicios y obras, se den en forma pertinente y con las óptimas circunstancias de precio y calidad, que asientan los fines públicos con consecuencias positivas en la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos, mejorándoles su calidad de vida.

Por lo dicho, es evidente que el Estado peruano necesita contar con servidores que preparados que gestionan las contrataciones de bienes, servicios y obras, de manera eficiente y eficaz; y valores éticos. En este sentido, el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación, en el que se reflejó brechas de conocimiento en contrataciones del estado, en los trabajadores que laboran en la Oficina de Abastecimiento y Servicios Generales del Ministerio. Motivo el cual fue considerado un curso de capacitación con el objetivo de proporcionar a los participantes las capacidades necesarias en contrataciones estatales proporcionando aspectos teórico-prácticos, principios,

normatividad y competencias bajo el esquema de la Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento.

En este contexto el propósito de la presente investigación es demostrar que la capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

#### **1.4.1. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?

##### **Problemas específicos**

###### **Problema específico 1**

¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?

###### **Problema específico 2**

¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?

**Problema específico 3**

¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?

**Problema específico 4**

¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?

**1.5. Hipótesis****Hipótesis general**

El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis específicas****Hipótesis específica 1**

El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis específica 2**

El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

### **Hipótesis específica 3**

El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

### **Hipótesis específica 4**

El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Objetivo específico 4**

Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1. Variables de investigación**

### **Variable 1.- Programa de Capacitación**

#### **Definición Conceptual**

Jaureguiberry, (2016), conceptualiza al programa d capacitación como:

Programa de capacitación involucra actividades ordenadas metodológicamente conducentes a un propósito previamente establecido, como lo sería el que una persona o servidor logre capacitarse en tema dado; en este contexto es un procedimiento que permite la educanda retención de distintos saberes, idóneos en la modificación de actitudes propias de los sujetos y de la entidad a la que conciernen, involucra la interacción y previsión de actividades que promuevan la participación, responsabilidad, gestión cooperativa, el aprendizaje y evaluación (p.32).

### **Variable 2.- Conocimientos sobre contrataciones del estado**

#### **Definición Conceptual**

El conocimiento, involucra para un servidor público el entendimiento, inteligencia, sobre un proceso inmerso que lo rodea, siendo este el proceso de las contrataciones con el estado, que le involucra en su actividad profesional. Involucra como especificidad conocimiento adecuado sobre: Planificación, actos preparatorios, procedimientos de selección, ejecución contractual (Diaz, 2016, p.79).

## 2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

### Operacionalización de la variable

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y Rangos
Planificación	a) Principios de las Contrataciones del Estado b) Planificación y Presupuesto c) Plan Anual	1, 2 y 4	Escala Vigesimal (0-20)	No Aceptable (0 – 11) Medio (12 – 15) Aceptable (16 – 20)
Actos preparatorios	a) Requerimientos Técnicos Mínimos y TDR (Bienes y Servicios) b) Tipos de Procedimientos de Selección c) Expediente de Contratación d) Responsabilidad de los Funcionarios e) Documentos del Procedimiento de Selección f) Condiciones de Admisión, Factores y Requisitos de Calificación	6, 7, 9 y 15	Escala Vigesimal (0-20)	No Aceptable (0 – 11) Medio (12 – 15) Aceptable (16 – 20)
Procedimientos de selección	a) Tipos de procedimientos de selección b) Integración de Consultas y Observaciones c) Documentos Obligatorios y Facultativos d) Requisitos de Calificación: Bienes y Servicios e) Requisitos de Calificación: Consultoría en General f) Contrataciones Directas g) Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco	5, 8, 10, 11 y 12	Escala Vigesimal (0-20)	No Aceptable (0 – 11) Medio (12 – 15) Aceptable (16 – 20)
Ejecución contractual	a) Concepto y Formalización del Contrato b) Administración del Contrato c) Culminación del Contrato d) Condiciones Legales del Contrato e) Documentos para la Firma del Contrato f) Adicionales y Reducciones g) Ampliación de Plazos h) Aplicación de Penalidades i) Resolución del Contrato j) Conformidad y Pago	3, 13, 14, 16, 17, 18, 19 y 20	Escala Vigesimal (0-20)	No Aceptable (0 – 11) Medio (12 – 15) Aceptable (16 – 20)



### **2.3. Metodología**

La metodología, contempla un conjunto de métodos rigurosos y pasos que seguir los cuales se tomarán en cuenta en esta investigación científica, la cual se detalla minuciosamente a continuación.

Método hipotético deductivo, porque está asentado en la evidencia de las hipótesis, manifiesta Sampieri, (2014) que “comienza con la formulación de las hipótesis derivadas de la teoría, prosigue con la Operalización de las variables, la compilación, el procedimiento de los datos y la interpretación” (p.54).

### **2.4. Tipo de estudio**

El tipo de estudio en esta ocasión es la aplicada. Para Murillo (2010) a la investigación aplicada también se le denomina:

Investigación práctica o empírica, la cual tiene como característica principal la búsqueda de la aplicación o uso de los conocimientos que se adquieren, a la vez que se logran otros, luego de implementar y sistematizar la práctica investigativa. En este tipo de estudio la utilización de los conocimientos como de los resultados se realizan de forma rigurosa, organizada y sistemática para poder conocer la realidad estudiada (p.51).

En otras palabras, este tipo de investigación busca explorar la producción de conocimiento en base a la aplicación directa a los problemas de la sociedad. Con ella, se desea ampliar los conocimientos a través de la aplicación de programa de juegos didácticos con la clara intencionalidad de mejorar la la capacidad de resolución de problemas.

### **2.5. Diseño**

Para la presente investigación, se aplicará el diseño cuasi experimental. Según Sánchez y Reyes (2006), “el diseño es cuasi experimental aplicada a dos grupos:

grupo de control y grupo experimental” (p. 38). Es cuasi experimental debido a la manipulación de la variable dependiente y lo hace mediante dos grupos establecidos. Se grafica mediante el siguiente esquema:

Tabla 2

*Diseño*

Grupos	Pre Test	Desarrollo	Post test
Gc=grupo de control	E1 -- Prueba de entrada	_____ -	E3--Prueba de salida
Ge=grupo de experimento	E2 -- Prueba de entrada	X= Programa capacitación	E4---Prueba de salida

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### 2.6.1. Población

Con respecto al concepto de población, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. (2013) señalan que la población es el conjunto de individuos, personas o instituciones a quienes se le realiza la investigación.

Siendo que el universo de personal de la institución es de 570 trabajadores de los cuales la población de estudio estuvo constituida por 45 trabajadores de la Oficina de Abastecimiento y Servicios del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo; por ser los directamente involucrados con los procesos de contrataciones

Tabla 3

*Población*

Oficina de Abastecimiento y Servicios	Nº de Trabajadores
Total	45

*Nota: Planilla 2017*

**2.6.2. Muestra**

Sierra (2013) define la muestra “como una parte de la población cuidadosamente elegida, a la cual se le realiza la observación científica como parte representativa de la población” (p.21).

En este estudio, el tamaño de la muestra fue el 100% de la población, por considerarse un numero manejable de personas; siendo 20 los trabajadores que accedieron al programa de capacitación.

Tabla 4

*Muestra*

Oficina de Abastecimiento y Servicios	Nº de Trabajadores
Control	25
Experimental	20
Total	45

*Nota: Planilla 2017*

**Criterios de selección****Criterios de inclusión**

El universo de trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo es de un total de 570 trabajadores, de los cuales se ha considerado la participación para el presente estudio de 45 trabajadores Oficina de Abastecimiento y Servicios; por ser los directamente involucrados con los procesos de contrataciones.

Para el caso del grupo experimental, se consideraron 20 trabajadores siendo estas las condiciones presupuestales para el desarrollo de la capacitación (20 personas a capacitarse); y 25 trabajadores del grupo de control.

Los 20 trabajadores que se capacitaron debieron cumplir con el siguiente perfil de beneficiario de capacitación:

Trabajadores contratados mediante los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057.

Tener como mínimo tres (03) meses laborando en el Ministerio.

No estar participando en otras capacitaciones organizadas por la Oficina de Personal.

### **2.6.3. Muestreo**

Dado que se consideró toda la población para el estudio, no se consideran técnicas de muestreo.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.7.1. Técnicas**

En cuanto a las técnicas, Rojas (1996) manifiesta que:

Al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información, la cantidad y tipo de información cualitativa y cuantitativa que en el trabajo se alcancen, los objetivos e hipótesis de la investigación deberán estar plenamente justificados, o lo ocurriría lo opuesto, los datos recopilados no serán de utilidad para efectos del problema de investigación (p.197).

Rodríguez (2008) opina que:

Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas (p.10).

## **Prueba**

Al respecto de este instrumento, Woolfolk (2009), manifiesta que: “Las pruebas de aprovechamiento son aquellas que se diseñaron para medir lo que el estudiante ha aprendido en áreas específicas” (p.526). Estas pruebas permiten recoger información útil y verás las cuales permitirán medir en qué nivel se encuentran los servidores con respecto al área en estudio.

### **2.7.2. Instrumentos**

#### **Examen (Pre y Post Test)**

Se utilizó pruebas Pre test y Post test las cuales se aplicaron en dos momentos al inicio y al final.

El Pre test “es la prueba de entrada la cual se efectuó al grupo experimental y al grupo control de forma individual, esta prueba fue elaborada cuidadosamente teniendo en cuenta las dimensiones de la variable dependiente”. (Woolfolk, 2009, p. 527)

El Post test “es la prueba de salida la cual se aplicó a los dos grupos; tanto experimental como control y en forma individual, teniendo en cuenta las dimensiones de la variable dependiente”. (Woolfolk, 2009, p. 527)

Hernández, Fernández y Baptista. (2014) indica que el instrumento de medición, es un recurso indispensable que utiliza el investigador con la finalidad de

recoger datos necesarios sobre las variables en estudio. Los instrumentos poseen requisitos necesarios de confiabilidad y validez antes de ser aplicados (p.88).

Tabla 5

*Ficha Técnica*

Nombre del Instrumento	Examen de Conocimiento sobre contrataciones del estado
Autores	Rosa Delia Ramirez Zapata
Año	2016
Objetivo	Evaluar a los conocimientos sobre contrataciones del estado en sus dimensiones de: Planificación, Actos preparatorios, Procedimientos de selección, Ejecución contractual
Población	trabajadores de la Oficina de Abastecimiento y Servicios del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	60 Minutos
Normas de aplicación	El trabajador desarrollará la prueba conforme a lo que considera correcta
Escala	Continua
Niveles y Rango	No Aceptable (0 – 11) Medio (12 – 15) Aceptable (16 – 20)
Número de Preguntas	20
Número de alternativas de Respuestas	4

## 2.8. Métodos de análisis de datos

Con respecto al procedimiento de recolección de datos, se les aplicará un test como prueba de entrada y otra luego de la aplicación del programa a los alumnos de la

muestra. Luego, se recogerá las evaluaciones para ser corregidas y luego insertar los resultados en una base de datos; para poder realizar el análisis de las variables se ha usado del programa SPSS V. 23, del cual se obtuvieron porcentajes en tablas y figuras con la finalidad de presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición.

**Prueba hipótesis:** Para Torres (2007) “La hipótesis es el planteamiento que permite establecer una relación entre dos o más variables y así poder dar a conocer una explicación o la predicción probabilísticamente de las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un problema en estudio” (p.121).

**U de Mann-Whitney:** Respecto a esta, es una prueba no paramétrica aplicada a dos muestras independientes, y determinar si existen diferencias entre ellas. (Quezada 2010, p.260).

### 2.8.1. Validez y Confiabilidad

#### Validez

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la validez que debe poseer un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.201). Para realizar la validez de contenido del instrumento se utilizó el criterio de juicio de experto, el cual estuvo compuesto por 3 profesionales. Los ítems que forman parte del instrumento fueron validados a través de criterios: pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia. (Anexo F).

Tabla 6

*Relación de Validadores*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Dr. Joaquín Vértiz Osos	Aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Aplicable
Dr. Carlos Sotelo Estacio	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

## **Confiabilidad de los instrumentos**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). Con respecto a la confiabilidad del instrumento se realizó a través de la aplicación del coeficiente KR20. (Anexo H)

### **2.9. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación cumplirá con cada uno de los criterios señalados por el diseño de investigación cuantitativa requerida por Universidad César Vallejo, el cual solicita en función de su formato la ruta que se sigue en el proceso de investigación. Por otra parte, se cumplirá con mencionar a los autores utilizados en esta investigación, por lo expuesto, se menciona a cada uno de los autores con los datos de las editoriales y la parte ética que se debe.

Las interpretaciones realizadas de cada una de citas textuales y paráfrasis son propias del autor de este estudio, se tuvo en consideración la autoría y los criterios existentes. Asimismo, se menciona la autoría de los instrumentos utilizados para recabar información, así como el proceso validación de instrumentos de investigación a través de juicio de expertos, por lo cual pasan las investigaciones para su validación respectiva antes de ser aplicadas.



### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Descripción de los resultados

Tabla 7

*Comparación de los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; según Per test y Post test en los grupos control y experimental.*

	Conocimiento sobre Contrataciones del Estado			Total
	No Aceptable	Medio	Aceptable	
Pre Test Control	14	10	1	25
	56,0%	40,0%	4,0%	100,0%
Pre Test Experimental	9	10	1	20
	45,0%	50,0%	5,0%	100,0%
Post Test Control	9	10	6	25
	36,0%	40,0%	24,0%	100,0%
Post Test Experimental	0	1	19	20
	0,0%	5,0%	95,0%	100,0%
Total	32	31	27	90
	35,6%	34,4%	30,0%	100,0%

Fuente: Examen de conocimientos sobre contrataciones del estado (Anexo E)

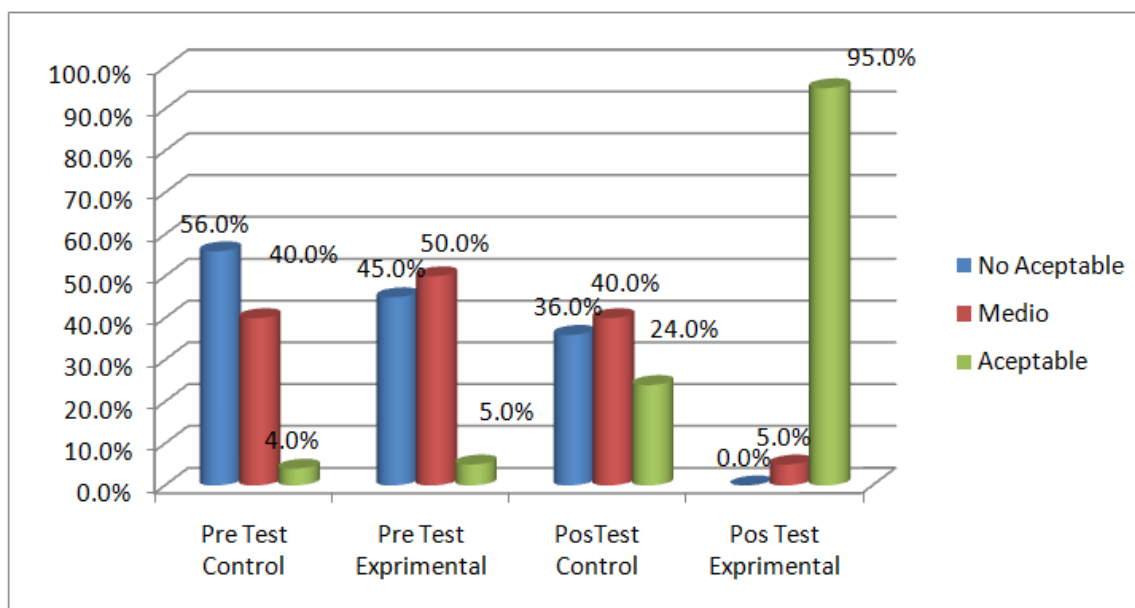


Figura 2. Diagrama de Barras Agrupadas de la comparación de conocimientos sobre contrataciones del estado.

De la tabla, se observa que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 56% de los trabajadores y en el grupo experimental el 45% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en

cuanto a conocimiento sobre contrataciones del estado, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos sobre contrataciones del estado, el 95% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos sobre contrataciones del estado.

Igualmente, en la figura se observa que las frecuencias de los niveles de no aceptable, medio y aceptable mejoraron del pre test al pos test en el grupo experimental, en comparación al grupo control.

Tabla 8

*Comparación de los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; según Pre test y Post test en los grupos control y experimental.*

	Dimensión Planificación			Total
	No Aceptable	Medio	Aceptable	
Pre Test Control	13	9	3	25
	52,0%	36,0%	12,0%	100,0%
Pre Test Experimental	6	10	4	20
Grupo	30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
Post Test Control	11	8	6	25
	44,0%	32,0%	24,0%	100,0%
Post Test Experimental	0	9	11	20
	0,0%	45,0%	55,0%	100,0%
Total	30	36	24	90
	33,3%	40,0%	26,7%	100,0%

Fuente: Examen de conocimientos sobre contrataciones del estado (Anexo E)

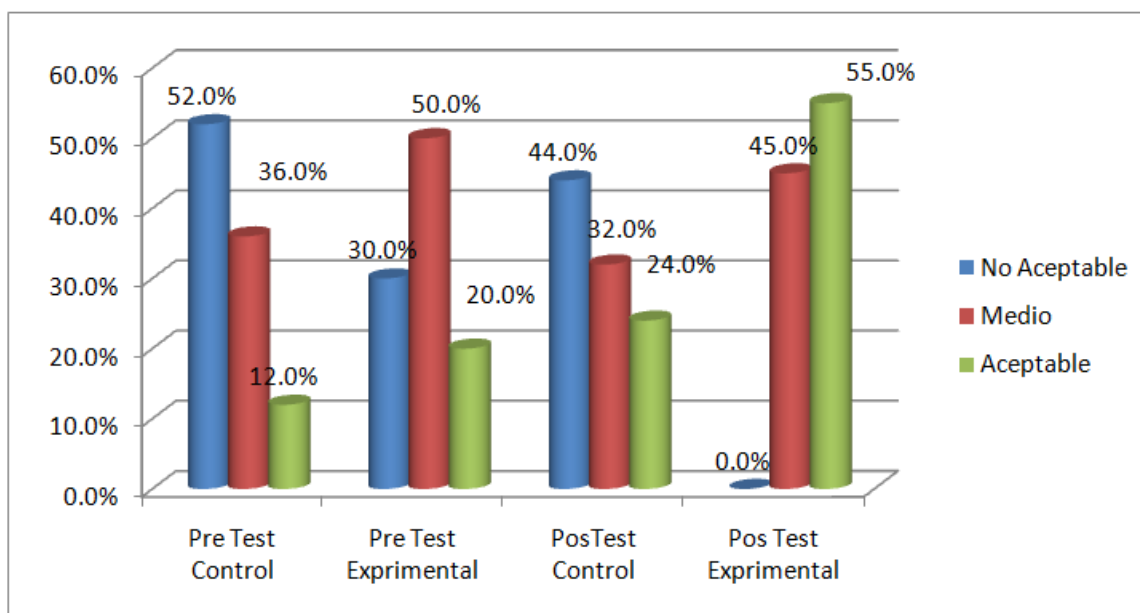


Figura 3. Diagrama de Barras Agrupadas de la comparación de conocimientos de planificación.

De la tabla, se observa que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 52% de los trabajadores y en el grupo experimental el 30% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento de planificación, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos de planificación, el 55% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos de planificación.

Igualmente, en la figura se observa que las frecuencias de los niveles de no aceptable, medio y aceptable mejoraron del pre test al pos test en el grupo experimental, en comparación al grupo control.

Tabla 9

*Comparación de los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; según Pre test y Post test en los grupos control y experimental.*

	Dimensión Actos Preparatorios			Total
	No Aceptable	Medio	Aceptable	
Pre Test Control	15 60,0%	7 28,0%	3 12,0%	25 100,0%
Pre Test Experimental	16 80,0%	3 15,0%	1 5,0%	20 100,0%
Post Test Control	17 68,0%	8 32,0%	0 0,0%	25 100,0%
Post Test Experimental	10 50,0%	2 10,0%	8 40,0%	20 100,0%
Total	58 64,4%	20 22,2%	12 13,3%	90 100,0%

Fuente: Examen de conocimientos sobre contrataciones del estado (Anexo E)

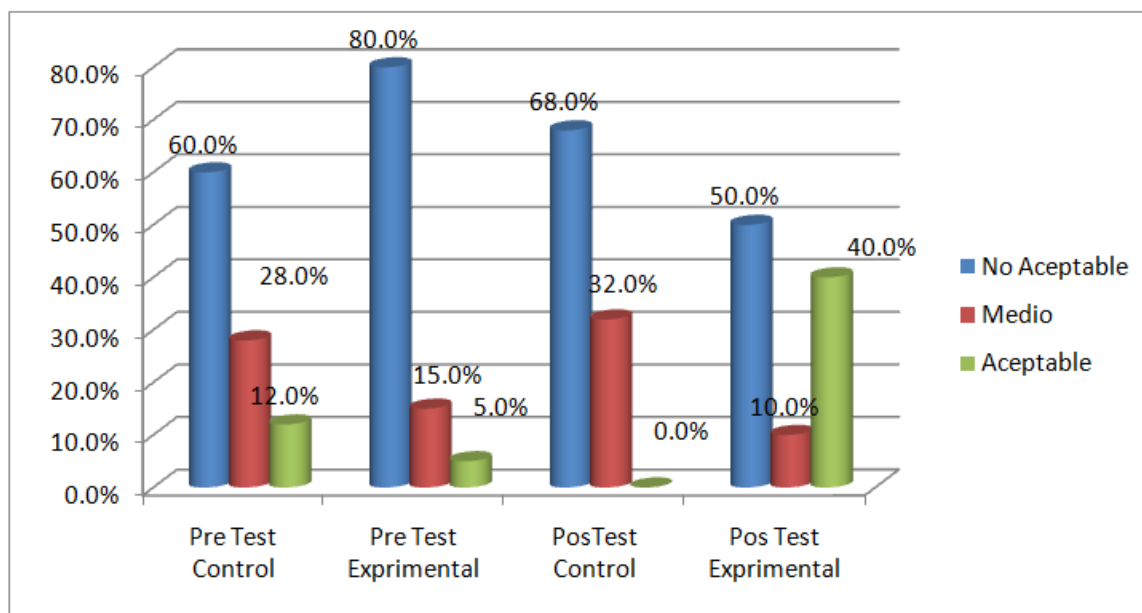


Figura 4. Diagrama de Barras Agrupadas de conocimientos de actos preparatorios.

De la tabla, se observa que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 60% de los trabajadores y en el grupo experimental el 80% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento de actos preparatorios, luego de la aplicación del programa

de capacitación, se tiene los conocimientos de actos preparatorios, el 40% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 0% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos de actos preparatorios.

Igualmente, en la figura se observa que las frecuencias de los niveles de no aceptable, medio y aceptable mejoraron del pre test al pos test en el grupo experimental, en comparación al grupo control.

Tabla 10

*Comparación de los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; según Pre test y Post test en los grupos control y experimental.*

	Dimensión Procedimientos de Selección			Total	
	No Aceptable	Medio	Aceptable		
Grupo	Pre Test Control	10 40,0%	6 24,0%	9 36,0%	25 100,0%
	Pre Test Experimental	8 40,0%	2 10,0%	10 50,0%	20 100,0%
	Post Test Control	8 32,0%	4 16,0%	13 52,0%	25 100,0%
	Post Test Experimental	0 0,0%	4 20,0%	16 80,0%	20 100,0%
	Total	26 28,9%	16 17,8%	48 53,3%	90 100,0%

Fuente: Examen de conocimientos sobre contrataciones del estado (Anexo E)

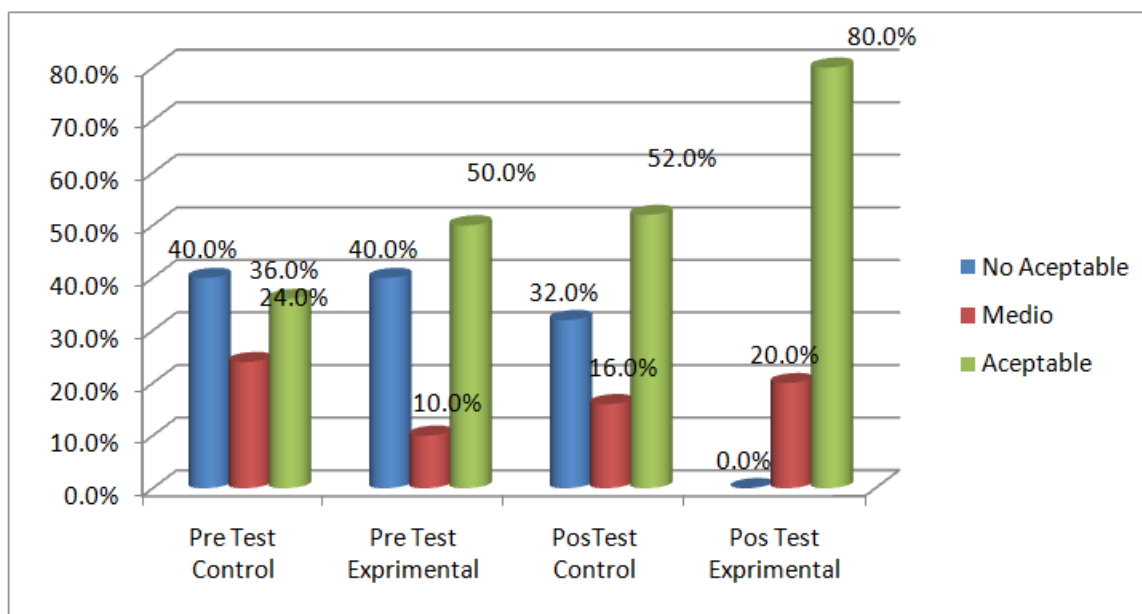


Figura 5. Diagrama de Barras Agrupadas de la comparación de conocimientos de procedimientos de selección.

#### Interpretación:

De la tabla, se observa que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 40% de los trabajadores y en el grupo experimental el 40% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento de procedimientos de selección, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos de procedimientos de selección, el 80% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 52% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos de procedimientos de selección.

Igualmente, en la figura se observa que las frecuencias de los niveles de no aceptable, medio y aceptable mejoraron del pre test al pos test en el grupo experimental, en comparación al grupo control.

Tabla 11

*Comparación de los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; según Pre test y Post test en los grupos control y experimental.*

	Dimensión Ejecución Contractual			Total
	No Aceptable	Medio	Aceptable	
Pre Test Control	16	3	6	25
	64,0%	12,0%	24,0%	100,0%
Pre Test Experimental	8	8	4	20
	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
Post Test Control	6	8	11	25
	24,0%	32,0%	44,0%	100,0%
Post Test Experimental	0	9	11	20
	0,0%	45,0%	55,0%	100,0%
Total	30	28	32	90
	33,3%	31,1%	35,6%	100,0%

Fuente: Examen de conocimientos sobre contrataciones del estado (Anexo E)

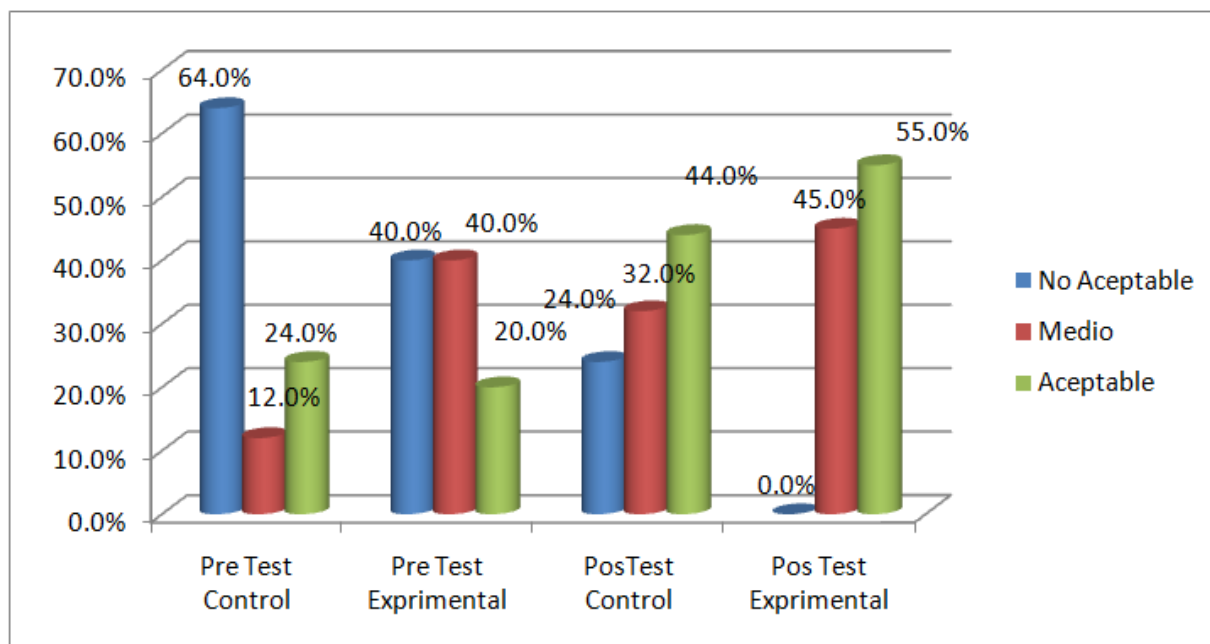


Figura 6. Diagrama de Barras Agrupadas de la comparación de conocimientos de ejecución contractual.



De la tabla, se observa que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 64% de los trabajadores y en el grupo experimental el 40% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento de ejecución contractual, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos de ejecución contractual, el 55% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 44% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos de ejecución contractual.

Igualmente, en la figura se observa que las frecuencias de los niveles de no aceptable, medio y aceptable mejoraron del pre test al post test en el grupo experimental, en comparación al grupo control.

#### **4.1.1. Prueba de Hipótesis**

##### **Prueba de normalidad**

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 12

*Pruebas de normalidad*

Grupo		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Conocimiento sobre Contrataciones del Estado	Pre Test Control	,911	25	,032
	Pre Test Experimental	,920	20	,100
	Post Test Control	,951	25	,262
	Post Test Experimental	,702	20	,000

**Decisión**

El **p\_valor** obtenido (Shapiro-Wilk  $n \leq 30$ ) no en todos los casos ( $p^* > 0.05$ ) entonces se rechaza la  $H_0$  es decir la distribución de los datos no tienen distribución normal.

**Prueba de homogeneidad de varianzas**

Hipótesis de homocedasticidad

$H_0$ : No existes diferencias significativas en las varianzas de las calificaciones.

$H_a$ : Existen diferencias significativas en las varianzas de las calificaciones.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Tabla 13

*Prueba de homogeneidad de la varianza*

<b>Prueba de homogeneidad de la varianza</b>					
		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Conocimiento sobre Contrataciones del Estado	Basándose en la media	11,288	3	86	,000
	Basándose en la mediana.	9,083	3	86	,000
	Basándose en la mediana y con gl corregido	9,083	3	86	,000
	Basándose en la media recortada	11,194	3	86	,000

### Decisión

El **p\_valor** obtenido (Levene) en los Conocimiento sobre Contrataciones del Estado es significativo ( $p^* < 0.05$ ) entonces se acepta Ha es decir existen diferencias significativas en las varianzas de las calificaciones.

### Conclusión

Puesto que no se cumplen los supuestos de normalidad y homocedasticidad se aplicarán estadísticos no paramétricos para el análisis de los resultados de los Conocimiento sobre Contrataciones del Estado.

Tabla 14

#### *Homogeneidad de grupos*

Estadísticos de contraste <sup>a</sup>	
	Conocimiento sobre Contrataciones del Estado
U de Mann-Whitney	225,500
Z	-,563
Sig. asintót. (bilateral)	,573

a. Variable de agrupación: Grupo

### Decisión

El **p\_valor** obtenido (U de Mann-Whitney) no es significativo ( $p^*=0.573 > 0.05$ , no existen diferencia significativas) entonces se afirma que los grupos inician el experimento en igualdad de condiciones (Grupo Control y Grupo Experimental).

**Hipótesis General (HG):** El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis Nula (Ho):** El Programa de capacitación no mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

Tabla 15

*Prueba de rangos hipótesis general*

		<b>Rangos</b>		
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
	Post Test Control	25	15,42	385,50
Conocimiento sobre Contrataciones del Estado	Post Test Experimental	20	32,48	649,50
	Total	45		
<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>				
	Conocimiento sobre Contrataciones del Estado			
U de Mann-Whitney	60,500			
Z	-4,422			
Sig. asintót. (bilateral)	,000			

a. Variable de agrupación: Grupo

Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HG. Por Tanto: El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis Específica 1 (HE1):** El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017

**Hipótesis Nula (Ho):** El Programa de capacitación no mejora significativamente los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

Tabla 16

*Prueba de rangos hipótesis específica 1*

<b>Rangos</b>				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
	Post Test Control	25	17,92	448,00
Dimensión Planificación	Post Test Experimental	20	29,35	587,00
	Total	45		
<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>				
	Dimensión Planificación			
U de Mann-Whitney		123,000		
Z		-3,077		
Sig. asintót. (bilateral)		,002		

a. Variable de agrupación: Grupo

Siendo el nivel de significancia  $p=0.002 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE1. Por Tanto: El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017

**Hipótesis Específica 2 (HE2):** El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis Nula (Ho):** El Programa de capacitación no mejora significativamente los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

Tabla 17

*Prueba de rangos hipótesis específica 2*

<b>Rangos</b>				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión Actos Preparatorios	Post Test Control	25	18,72	468,00
	Post Test Experimental	20	28,35	567,00
	Total	45		
<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>				
	Dimensión Actos Preparatorios			
U de Mann-Whitney		143,000		
Z		-2,604		
Sig. asintót. (bilateral)		,009		

a. Variable de agrupación: Grupo

Siendo el nivel de significancia  $p=0.009 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE2. Por Tanto: El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis Específica 3 (HE3):** El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis Nula (Ho):** El Programa de capacitación no mejora significativamente los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

Tabla 18

*Prueba de rangos hipótesis específica 3*

	Rangos			
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión Procedimientos de Selección	Post Test Control	25	18,70	467,50
	Post Test Experimental	20	28,38	567,50
	Total	45		

**Estadísticos de contraste<sup>a</sup>**

	Dimensión Procedimiento s de Selección
U de Mann-Whitney	142,500
Z	-2,578
Sig. asintót. (bilateral)	,010

a. Variable de agrupación: Grupo

Siendo el nivel de significancia  $p=0.010 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE3. Por Tanto: El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis Específica 4 (HE4):** El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis Nula (Ho):** El Programa de capacitación no mejora significativamente los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

Tabla 19

*Prueba de rangos hipótesis específica 4*

		<b>Rangos</b>		
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión Ejecución Contractual	Post Test Control	25	19,54	488,50
	Post Test Experimental	20	27,33	546,50
	Total	45		
<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>				
Dimensión Ejecución Contractual				
U de Mann-Whitney		163,500		
Z		-2,119		
Sig. asintót. (bilateral)		,034		
a. Variable de agrupación: Grupo				

Siendo el nivel de significancia  $p=0.034 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE4. Por Tanto: El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.



## **IV. DISCUSIÓN**

#### 4.1. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, Siendo el nivel de significancia  $p=0.000<0.05$  se rechazó la hipótesis Nula y se aceptó la HG. Por Tanto: La capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; esto es, se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 56% de los trabajadores y en el grupo experimental el 45% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento sobre contrataciones del estado, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos sobre contrataciones del estado, el 95% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos sobre contrataciones del estado.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, siendo el nivel de significancia  $p=0.002<0.05$  se rechazó la hipótesis Nula y se aceptó la HE1. Por Tanto: La capacitación mejora significativamente los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; esto es, se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 52% de los trabajadores y en el grupo experimental el 30% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento de planificación, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos de planificación, el 55% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos de planificación.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, Siendo el nivel de significancia  $p=0.009<0.05$  se rechazó la hipótesis Nula y se aceptó la HE2. Por Tanto: La capacitación mejora significativamente los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; esto es, se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 60% de los trabajadores y en el grupo experimental el 80% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento de actos preparatorios, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos de actos preparatorios, el 40% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 0% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos de actos preparatorios.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, Siendo el nivel de significancia  $p=0.010<0.05$  se rechazó la hipótesis Nula y se aceptó la HE3. Por Tanto: La capacitación mejora significativamente los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; esto es, se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 40% de los trabajadores y en el grupo experimental el 40% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento de procedimientos de selección, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos de procedimientos de selección, el 80% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 52% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos de procedimientos de selección.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 4, Siendo el nivel de significancia  $p=0.034<0.05$  se rechazó la

hipótesis Nula y se aceptó la HE4. Por Tanto: La capacitación mejora significativamente los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; esto es, se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 64% de los trabajadores y en el grupo experimental el 40% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento de ejecución contractual, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos de ejecución contractual, el 55% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 44% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos de ejecución contractual.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Álvarez (2015), puesto que coincide en afirmar que dentro del proceso de formación continua, se debe considerar en la planificación, temas específicos que se requieran reforzar, como es el caso del tema de contrataciones con el estado, siendo que se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tuvo, en el grupo de control el 56% de los trabajadores y en el grupo experimental el 45% de los trabajadores se encontraban en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento sobre contrataciones del estado, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos sobre contrataciones del estado, el 95% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significó que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos sobre contrataciones del estado; lo que igualmente refirma lo planteado por Montero (2015), puesto que efectivamente existe una mejora significativa en dicho conocimientos, lo que se demostró con la contrastación de la hipótesis general.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Leonel (2011), puesto que coincide en afirmar que la capacitación debe formar parte del plan estratégico de la institución, puesto que es necesario

que el personal de especialidad en las diversas áreas en general cuenta con formación continua, en este sentido, siendo el nivel de significancia  $p=0.000<0.05$  se rechazó la hipótesis Nula y se acepta la HG. Por Tanto: La capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; lo que igualmente reafirma lo planteado por Espinoza (2014), puesto que los programas de capacitación y en general los de formación continua son necesarios por que mejoran los conocimientos, en temas diversos, y en especial en contrataciones con el estado, reafirmando igualmente lo concluido por López (2012) y Bocanegra, (2015); siendo que en temas tan complejos como las contrataciones con el estado, es necesario que se propongan alternativas como los programas de capacitación, para reforzar los conocimientos sobre la diversidad de temas y jurisprudencias que existen sobre la materia; coincidiendo igualmente con lo planteado por Burgos (2016), puesto hay temas tan complejos, que requieren de una formación continua para su aprendizaje y consolidación.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Gamboa (2015), puesto coincide en afirmar que los programas de capacitación inciden significativamente sobre los conocimientos de los participantes, en este sentido, se coincide en haber demostrado que se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 56% de los trabajadores y en el grupo experimental el 45% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento sobre contrataciones del estado, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos sobre contrataciones del estado, el 95% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos sobre contrataciones del estado; coincidiendo igualmente con lo planteado por Cuadra (2010), y Anghi (2016), puesto que la intervención mediante programas de capacitación mejoran significativamente los conocimientos en cuanto a contrataciones con el estado, esto es siendo el nivel de significancia  $p=0.000<0.05$  se rechazó la hipótesis Nula y se acepta la HG. Por

Tanto: se coincidió en afirmar que la capacitación mejoró significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

Respecto a los beneficios que plantea el estudio, es necesario indicar que siendo el tema de contrataciones nuevo, puesto que aun no existe jurisprudencia sobre la Ley, es necesario que se promueva y diversifique la aplicación del programa desarrollado a otras realidades.

## **V. CONCLUSIONES**

- Primera:** La presente investigación demuestra que el Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en los conocimientos de planificación.
- Segunda:** La presente investigación demuestra que el Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en los conocimientos de actos preparatorios.
- Tercera:** La presente investigación demuestra que el Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en los conocimientos de procedimientos de selección.
- Cuarta:** La presente investigación demuestra que el Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en los conocimientos de ejecución contractual
- Quinta:** La presente investigación demuestra que el Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; lo que significa que la aplicación del programa de



capacitación tiene efectos positivos en los conocimientos sobre contrataciones del estado.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera:** Se recomienda a la Directora de la Oficina de Personal del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo seguir con la aplicación del programa de capacitación en los servidores públicos del área de contrataciones y adquisiciones.
- Segunda:** Se recomienda a la Directora de la Oficina de Personal del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo Aplicar el instrumento de evaluación a los servidores entrantes, puesto que es un medio de diagnosticar que tanto requieren un reforzamiento con el programa desarrollado.
- Tercero:** Se recomienda a la Directora de la Oficina de Personal del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, seguir capacitando a los servidores del Ministerio, toda vez que se evidencia que los programas de capacitación mejoran los conocimientos de los trabajadores, los cuales permiten el logro de los objetivos institucionales y la mejora de la calidad de los servicios que brinda el ministerio a la ciudadanía.

## **VII. REFERENCIAS**

- Álvarez, C. (2015). *Planificación para la comprensión; un estudio cuasi experimental*. (Tesis para Optar al Grado de Magíster en Educación Mención Currículum y Comunidad Educativa). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137533/Tesis%20para%20optar%20al%20Grado%20de%20Mag%20C3%ADster%20en%20Educaci%C3%B3n%20-%20Carolina%20Alvarez%20Rojas.pdf?sequence=1>
- Anghi, C. (2016). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa publicidad y servicios generales Boga S.A. que labora en el campus UPAO de la ciudad Trujillo en el año 2016*. Recuperado de:  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2333/1/re\\_admi\\_anghi.cruz\\_luis.sanchez\\_plan.de.capacitacion.para.mejorar.el.desempe%20o.laboral\\_datos.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2333/1/re_admi_anghi.cruz_luis.sanchez_plan.de.capacitacion.para.mejorar.el.desempe%20o.laboral_datos.pdf)
- Balestrini, M. (2010). *Como se elabora un proyecto de investigación*. Recuperado de  
<https://www.projectknowledge.com/19231/1892738912/FES+FERRT+PROJECT.pdf>
- Blake, B. (1997). *Research in the world. New politics*.  
<http://www.eusa.com/file/7851251-html>
- Bocanegra, R. (2015). *Ley de contrataciones y sus efectos en el Distrito de Jose Crespo y Castillo – Leoncio Prado – 2014*. (Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Derecho). Recuperado de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/T\\_047\\_41386658\\_D..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/T_047_41386658_D..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bohlander, H. Sherman R. (1999). *Condiciones de trabajo y clima laboral, en J. Peiró y F. Prieto (eds.), Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. 1: La actividad laboral en su contexto*. Madrid, España: Síntesis.
- Burgos, C. (2016). *El sistema de control interno contable y su influencia en la gestión financiera de la Empresa Inversiones Christh .Al S.A.C., distrito de Trujillo, año 2015*. (Tesis para Obtener el Título de Contador Público). Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2354/1/re\\_cont\\_claudia.burgos\\_ruth.suarez\\_el.sistema.de.control.interno.contable\\_datos.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2354/1/re_cont_claudia.burgos_ruth.suarez_el.sistema.de.control.interno.contable_datos.pdf)

- Chiavenato, N. (2002). *Eficacia de cuatro sistemas de capacitación sobre el Desempeño Laboral de empleados de una empresa de servicios telefónicos*. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1475/1/Montes\\_gl.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1475/1/Montes_gl.pdf)
- Cuadra, A. (2010). *Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital*. Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/TESIS.pdf>
- Díaz, O. (2016). *Factores de conocimiento en las contrataciones con el estado*. Recuperado de <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/90!1/TESIS/12123a55ki129812.pdf>
- Diccionario de la Real Academia Española (2017). *Conocimiento*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=AMrJ4zs>
- Dolan, F. (2003). *Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la Empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria-Pucallpa, 2003*. Recuperado de <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/90/1/TESIS%20Mercedes%20Pineda%20y%20Nicole%20Re%C3%A1tegui.pdf>
- Dresser, M. (2004). *Escuelas de familia moderna*. Recuperado de [https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA\\_Y\\_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e](https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/51352/AUTONOMIA_Y_RESPONSABILIDAD.pdf/34e7af0a-341e-47eb-b7a6-5b44a2c56a4e)
- Espinoza, C. (2014). *Aplicación de un programa sobre control de calidad para un grupo de trabajadores de planta de una fábrica de alimentos*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Espinoza-Carlos.pdf>
- Gamboa, S. (2015). *Aplicación de un programa experimental en simulador a residentes de cirugía pediátrica para capacitación en Videotoracoscopia para atresia de esófago en el Instituto de Salud del Niño - San Borja. 2014*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Docencia e Investigación en Salud). Recuperado de [file:///C:/Users/P17G/Downloads/Gamboa\\_ks.pdf](file:///C:/Users/P17G/Downloads/Gamboa_ks.pdf)
- Gitman, R. McDaniel S. (2007) *Políticas empresariales ligadas a la capacitación*. Recuperado de: <http://www.reuncas.com/alsjdal/5464/asdkla/784.html>

- Guglietmetti, P. (1998). *Gestión de la capacitación en las organizaciones. Conceptos básicos*. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Hellriegel, J. Jackson R. (2005). *Cuestionario de satisfacción laboral S4/82*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: McGraw-Hill.
- Herrera, A. (2015). *Gestión cooperativa por principios, teorías administrativas y desafíos para el futuro*. Recuperado de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50209/Documento\\_completo\\_.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50209/Documento_completo_.pdf?sequence=1)
- Jaureguiberry, M (2016). *¿Qué es la Capacitación?*. Recuperado de <http://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>
- Leonel, H. (2011). *La capacitación y el de desempeño de los líderes de pequeñas congregaciones de la Mision Sur-Oriental de Honduras*. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/3011/Tesis%20Heber%20Leonel%20Oliva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley de Contrataciones del Estado, ley N° 30225
- López, C. (2012). *Eficacia de una capacitación sobre coaching en el estilo del liderazgo de los jefes de área de una empresa azucarera de la costa sur*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Lopez-Carmen.pdf>
- Lusthaus, F. (2001). *Comportamiento organizacional: Conceptos, problemas y prácticas*. México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Mascaró, H. (2007). *Un valor para valorarme*. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-14.pdf>
- Mondy, K. Noé T. (2005). *Selección de personal y desempeño laboral*. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Montero , E. (2015). *Efecto de una capacitación sobre los puntajes de la prueba de admisión de la Universidad de Costa Rica: una aproximación bayesiana*. Recuperado de <http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades/article/view/19283/22057>

- Osce, T. (2017). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Escuela de Postgrado. Recuperado de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/594638/1/TESES+FINAL+4.pdf>
- Quezada, L. (2010). *Metodología de la investigación-Estadística aplicada*. México: Ciudad de México.
- Real académica Española (2017) Conceptualización. <http://www.rae.com/conceptualización.html>
- Rivas, J. (2011). *Tipos de justificación en la investigación. Métodos y Técnicas de Investigación. Pasos para hacer Monografía*. Recuperado de: <http://elaboratumonografiapasoapaso.com/blog/>.
- Robbins, J. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Rodriguez, F. Márquez, D. (2008). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Rojas, S. (1996). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del -Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de: <http://Repositorioacademico.unjpsc.pe/5465a4654a56d4as/asdasds>
- Sampiere, K. (2014) *Aprendizaje Comunicativo*. Recuperado de: <https://psicologiageneralcbn.wikispaces.com/file/view/Aprendizaje.pdf>
- Sanchez, T. Reyes, X. (1994). *Introducción a la investigación educativa*. Venezuela: ARS Gráficas S.A
- Sílíceo, H. Aguilar, G. (2008). *La investigación científica*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Taylor, A. (1981). *La evaluación en la escuela*. Recuperado de [https://www2.sepdf.gob.mx/formacion\\_continua/antologias/archivos-2014/SEP220021.pdf](https://www2.sepdf.gob.mx/formacion_continua/antologias/archivos-2014/SEP220021.pdf)
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Fondo Editorial Universidad San Marcos.
- Woolfolk, A. (2009). *Psicología educativa (9a ed.)*. México: Pearson Educación.



## **Anexos**

**Anexo A**  
**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**1. TÍTULO**

Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017.

**2. AUTOR**

Rosa Delia Ramirez Zapata

rosaramirezlissa@gmail.com

Estudiante del Programa de Magíster en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

**3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la aplicación del programa de capacitación en los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017, la población estuvo constituida por 45 trabajadores de la Oficina de Abastecimiento y Servicios, la muestra no probabilística considero toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Programa de capacitación y conocimientos sobre contrataciones del estado.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño experimental de nivel explicativo, de clase cuasi experimental, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Examen sobre contrataciones del estado en la escala vigesimal, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Programa de capacitación y conocimientos sobre contrataciones del estado.

#### **5. ABSTRACT**

The present investigation had as general objective to determine the incidence of the application of the training program in the knowledge on contracting of the state in the workers of the Ministry of Foreign Trade and Tourism 2017, the population was constituted by 45 workers of the Office of Supply and Services , The non-probabilistic sample considers the total population, in which the variable: Training program and knowledge on state contracting has been used.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the experimental design of explanatory level, quasi-experimental class, that collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: Status on the vigesimal scale, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: The training significantly improves knowledge about state hiring in the Ministry of Foreign Trade and Tourism 2017.

#### **6. KEYWORDS**

Training program and knowledge on state contracting.

#### **7. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la aplicación del programa de capacitación en los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017, la población estuvo constituida por 45 trabajadores de la Oficina de Abastecimiento y Servicios, la muestra no probabilística considero toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Programa de capacitación y conocimientos sobre contrataciones del estado.

## **Programa de Capacitación**

Jaureguiberry, (2016), conceptualiza al programa de capacitación como:

Programa de capacitación involucra actividades ordenadas metodológicamente conducentes a un propósito previamente establecido, como lo sería el que una persona o servidor logre capacitarse en tema dado; en este contexto es un procedimiento que permite la educanda retención de distintos saberes, idóneos en la modificación de actitudes propias de los sujetos y de la entidad a la que conciernen, involucra la interacción y previsión de actividades que promuevan la participación, responsabilidad, gestión cooperativa, el aprendizaje y evaluación. (p.32)

## **Conocimientos sobre contrataciones del estado**

El conocimiento, involucra para un servidor público el entendimiento, inteligencia, sobre un proceso inmerso que lo rodea, siendo este el proceso de las contrataciones con el estado, que le involucra en su actividad profesional. Involucra como especificidad conocimiento adecuado sobre: Planificación, actos preparatorios, procedimientos de selección, ejecución contractual (Diaz, 2016, p.1).

## **8. METODOLOGÍA**

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño experimental de nivel explicativo, de clase cuasi experimental, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Examen sobre contrataciones del estado en la escala vigesimal, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

## **9. RESULTADOS**

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

**Hipótesis General (HG):** El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

**Hipótesis Nula (Ho):** El Programa de capacitación no mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.

Tabla 1  
*Rangos*

<b>Rangos</b>				
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Conocimiento sobre Contrataciones del Estado	Post Test Control	25	15,42	385,50
	Post Test Experimental	20	32,48	649,50
	Total	45		

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
Conocimiento sobre Contrataciones del Estado	
U de Mann-Whitney	60,500
Z	-4,422
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HG. Por Tanto: El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017

Tabla 2

*Comparación de los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; según Pre test y Post test en los grupos control y experimental.*

	Conocimiento sobre Contrataciones del Estado			Total
	No Aceptable	Medio	Aceptable	
Pre Test Control	14	10	1	25
	56,0%	40,0%	4,0%	100,0%
Pre Test Experimental	9	10	1	20
	45,0%	50,0%	5,0%	100,0%
Post Test Control	9	10	6	25
	36,0%	40,0%	24,0%	100,0%
Post Test Experimental	0	1	19	20
	0,0%	5,0%	95,0%	100,0%
Total	32	31	27	90
	35,6%	34,4%	30,0%	100,0%

Fuente: Examen de conocimientos sobre contrataciones del estado (Anexo E)

### Interpretación:

De la tabla, se observa que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 56% de los trabajadores y en el grupo experimental el 45% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento sobre contrataciones del estado, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos sobre contrataciones del estado, el 95% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos sobre contrataciones del estado.

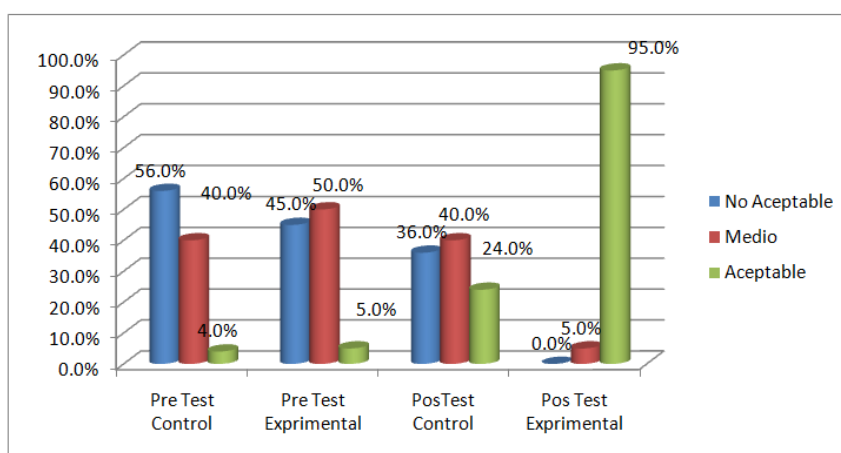


Figura 6. Diagrama de Barras Agrupadas de la comparación de conocimientos sobre contrataciones del estado.

Igualmente, en la figura se observa que las frecuencias de los niveles de no aceptable, medio y aceptable mejoraron del pre test al pos test en el grupo experimental, en comparación al grupo control.

## 10. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechazó la hipótesis Nula y se aceptó la HG. Por Tanto: La capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; esto es, se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tiene, en el grupo de control el 56% de los trabajadores y en el grupo experimental el 45% de los trabajadores se encuentran en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento sobre contrataciones del estado, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los

conocimientos sobre contrataciones del estado, el 95% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos sobre contrataciones del estado.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Álvarez (2015), puesto que coincide en afirmar que dentro del proceso de formación continua, se debe considerar en la planificación, temas específicos que se requieran reforzar, como es el caso del tema de contrataciones con el estado, siendo que se observó que en cuanto a los resultados por niveles de manera general, se tuvo, en el grupo de control el 56% de los trabajadores y en el grupo experimental el 45% de los trabajadores se encontraban en nivel no aceptable en cuanto a conocimiento sobre contrataciones del estado, luego de la aplicación del programa de capacitación, se tiene los conocimientos sobre contrataciones del estado, el 95% de los trabajadores del grupo experimental se encuentran en nivel aceptable, mientras que el grupo control solo el 24% de los trabajadores alcanzaron el nivel aceptable, lo que significó que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en la mejora de los conocimientos sobre contrataciones del estado; lo que igualmente refirma lo planteado por Montero (2015), puesto que efectivamente existe una mejora significativa en dicho conocimientos, lo que se demostró con la contratación de la hipótesis general..

## **11. CONCLUSIONES**

La presente investigación demuestra que La capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017; lo que significa que la aplicación del programa de capacitación tiene efectos positivos en los conocimientos sobre contrataciones del estado.

## **12. REFERENCIAS**

- Julcahuanga, J. (2013). “Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura”.
- Diaz, J. (2014). Factores de conocimiento en las contrataciones con el estado. Editorial. Artigraf. Segunda Edición

**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Rosa Delia Ramirez Zapata (X), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40435350, con el artículo titulado: “Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contracciones del estado en una Entidad Pública 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 25 de agosto de 2017

.....

Rosa Delia Ramirez Zapata

DNI N°. 40435350



Anexo B: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LAS CONTRACCIONES DEL ESTADO EN UNA ENTIDAD PÚBLICA 2017.				
AUTOR: ROSA DELIA RAMIREZ ZAPATA,				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?</p> <p>¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?</p> <p>¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?</p> <p>¿En qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017?.</p> <p>Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.</p> <p>Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.</p> <p>Determinar en qué medida el programa de capacitación mejora los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de planificación sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017</p> <p>El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de actos preparatorios sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017</p> <p>El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de procedimientos de selección sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017</p> <p>El Programa de capacitación mejora significativamente los conocimientos de ejecución contractual sobre contrataciones del estado en los trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo 2017</p>	<p><b>Variable Independiente: Programa de Capacitación.</b></p>	
			<p><b>Desarrollo del Programa de Capacitación</b></p>	
			<p><b>Variable Dependiente: Conocimiento sobre contrataciones del estado</b></p>	
			Dimensiones	Indicadores
Planificación	d) Principios de las Contrataciones del Estado e) Planificación y Presupuesto f) Plan Anual	1, 2 y 4	<p><b>No Aceptable (0 – 11)</b>  <b>Medio (12 – 15)</b>  <b>Aceptable (16 – 20)</b></p>	
Actos preparatorios	g) Requerimientos Técnicos Mínimos y TDR (Bienes y Servicios) h) Tipos de Procedimientos de Selección i) Expediente de Contratación j) Responsabilidad de los Funcionarios k) Documentos del Procedimiento de Selección l) Condiciones de Admisión, Factores y Requisitos de Calificación	6, 7, 9 y 15		

			<p>Procedimientos de selección</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>h) Tipos de procedimientos de selección</li> <li>i) Integración de Consultas y Observaciones</li> <li>j) Documentos Obligatorios y Facultativos</li> <li>k) Requisitos de Calificación: Bienes y Servicios</li> <li>l) Requisitos de Calificación: Consultoría en General</li> <li>m) Contrataciones Directas</li> <li>n) Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco</li> </ul>	5, 8, 10, 11 y 12	
			<p>Ejecución contractual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>k) Concepto y Formalización del Contrato</li> <li>l) Administración del Contrato</li> <li>m) Culminación del Contrato</li> <li>n) Condiciones Legales del Contrato</li> <li>o) Documentos para la Firma del Contrato</li> <li>p) Adicionales y Reducciones</li> <li>q) Ampliación de Plazos</li> <li>r) Aplicación de Penalidades</li> <li>s) Resolución del Contrato</li> <li>t) Conformidad y Pago</li> </ul>	3, 13, 14, 16, 17, 18, 19 y 20	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> APLICADO</p> <p>El tipo de investigación es aplicada, al respecto Murillo (2008), refiere que: la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.</p> <p><b>NIVEL:</b> Explicativo.</p> <p><b>DISEÑO:</b> EXPERIMENTAL</p> <p>Esta investigación corresponde al diseño experimental debido a que “los diseños experimentales se utilizan cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula” (Hernández y otros, 2010, p. 122). <b>Es de clase cuasi-experimental</b> con dos grupos: experimental y control, los sujetos de la muestra de estudio fueron asignados de forma intencional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “En los diseños cuasi-experimentales los sujetos no se asignan al azar a los grupos ni se emparejan, sino que dichos grupos ya están formados antes del experimento: son grupos intactos”. (p.148).</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Constituido por 45 trabajadores de la Oficina de Abastecimiento y Servicios del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo</p> <p><b>Tamaño de la Muestra:</b> 45 Estudiantes</p> <p><b>MUESTREO:</b> No probabilístico Intencional</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>Grupo control 25 Grupo experimental 20 Total de muestra 45</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> <b>Programa de capacitación.</b> <b>Autor:</b> Rosa Delia Ramirez Zapata <b>Año:</b> 2017 <b>Monitoreo:</b> Marzo – Abril 2017 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. <b>Forma de Administración:</b> Directa</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Conocimiento sobre contrataciones del estado <b>Técnicas:</b> Prueba <b>Instrumento:</b> Examen. <b>Autor:</b> Rosa Delia Ramirez Zapata <b>Año:</b> 2017 <b>Monitoreo:</b> Marzo – Abril 2017 <b>Ámbito de Aplicación:</b> Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. <b>Forma de Administración:</b> Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> De distribución de frecuencia, tablas de contingencia, figuras</p> <p><b>DE PRUEBA:</b></p> <p><b>Prueba hipótesis</b></p> <p>Para Torres (1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” (p. 129)</p> <p><b>Prueba U MAWINEY</b></p>

## Anexo C CARTA AUTORIZACIÓN



PERÚ

Ministerio  
de Comercio Exterior  
y TurismoSecretaría  
GeneralDirección General  
de Administración

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

San Isidro, 12 JUN. 2017

**CARTA N° 090 -2017-MINCETUR/SG/OGA-OP**

Doctor  
**Raul Delgado Arenas**  
 Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este  
 Universidad Cesar Vallejo  
 Av. Del Parque N° 640 Urb. Canto Rey – San Juan de Lurigancho  
**Presente.-**

**Asunto :** Autorización para realizar trabajado de investigación

**Referencia :** Carta P. 235-2017 EPG-UCV LE



Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual presenta a la señorita Rosa Delia Ramirez Zapata como alumna del programa de Maestría en Gestión Pública y a su vez solicita se le autorice poder realizar su trabajo de investigación de tesis: "Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una entidad pública 2017".

Sobre el particular, le comunicamos que se autoriza el acceso a la señorita Rosa Delia Ramirez Zapata, para que pueda realizar su trabajado de investigación.

Atentamente,

  
 KARINA LIZETTE TAPAZA MINI  
 Directora de la Oficina de Personal  
 MINCETUR

Expediente N° 1055984

www.mincetur.gob.pe

Ca. Uno Oeste 50. Urb. Córpac  
 San Isidro, Lima 27, Perú  
 T: (511) 5136100



*Escuela de Posgrado*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 24 de mayo de 2017

Carta P. 235 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

**Karina Apaza Mini**

**Ministerio de Comercio Exterior y Turismo**

**Atención:**

**Directora de la Oficina de Personal**



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROSA DELIA RAMIREZ ZAPATA identificado(a) con DNI N.° 40435350 y código de matrícula N.° 7000838844; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contracciones del estado en una entidad pública 2017"**

*Rosa  
Trámite  
08/06/17*

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Paul*

**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

EXPEDIENTE N°	7055524
DERIVAR:	Jane
OTRO:	
Trámite - Ejecución	<input checked="" type="checkbox"/>
Proy. Memo / Resol.	<input type="checkbox"/>
Informe / Opinión	<input type="checkbox"/>
Para Conocimiento	<input type="checkbox"/>
Coordinemos	<input type="checkbox"/>
Hacer Seguimiento	<input type="checkbox"/>
Proceder según Normatividad	<input type="checkbox"/>
Archivo	<input type="checkbox"/>
URGENTE	<input type="checkbox"/>
OBSERVACIONES	
Fecha:	
DIRECTOR - OP	

UCV.EDU.PE

IPMR

## Anexo D Base de Datos

PRE TEST CONTROL																				
N°	Planificación			Actos preparatorios				Procedimientos de selección					Ejecución contractual							
	1	2	4	6	7	9	15	5	8	10	11	12	3	13	14	16	17	18	19	20
1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
7	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0
9	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
10	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0
12	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
13	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
14	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1
15	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
16	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1
17	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
18	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
19	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1
21	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
22	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0
24	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0
25	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0

PRE TEST EXPERIMENTAL																				
N°	Planificación			Actos preparatorios				Procedimientos de selección					Ejecución contractual							
	1	2	4	6	7	9	15	5	8	10	11	12	3	13	14	16	17	18	19	20
1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
4	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
7	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
8	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
9	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0
10	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0
12	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
13	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0
14	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0
15	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
16	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
18	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
19	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
20	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

POST TEST CONTROL																				
N°	Planificación			Actos preparatorios				Procedimientos de selección					Ejecución contractual							
	1	2	4	6	7	9	15	5	8	10	11	12	3	13	14	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
3	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
4	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
5	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
7	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
9	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
12	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
15	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
17	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
18	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
19	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
21	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
22	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
24	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0
25	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0





**Anexo E**  
**INSTRUMENTO**  
**EXAMEN CONTRATACIONES DEL ESTADO**

Nombres y Apellidos .....

Fecha:

Tiempo máximo 60 minutos:

**Marque la respuesta que considere correcta.**

**1. De las siguientes afirmaciones, referido al nuevo enfoque de las Contrataciones del Estado ¿Cuál considera que es verdadera? D1**

- a. El enfoque de Gestión para Resultados
- b. El enfoque de Gestión para la Calidad
- c. El enfoque de Gestión por procesos
- d. El enfoque de Gestión por procedimientos

**2. Es un instrumento de Gestión que debe ser formulado en la etapa de programación y formulación presupuestal y debe ser aprobado dentro de 15 días hábiles de aprobado el presupuesto institucional de apertura D1**

- a. Expediente de Contratación
- b. Plan Estratégico Institucional
- c. Plan Operativo Institucional
- d. Plan Anual de Contrataciones

**3. Es responsable de la verificación técnica de las contrataciones efectuadas, previas a su conformidad: D4**

- a. Comité de Selección
- b. Área usuaria
- c. Órgano encargado de las contrataciones
- d. Jefe de Presupuesto

**4. Son documentos medulares en la etapa de planificación y actuaciones preparatorias D1**

- a. Plan Operativo Institucional, Presupuesto Institucional de Apertura y Plan Anual de Contrataciones
- b. Plan Anual de Contrataciones y Expediente de Contratación
- c. Plan Anual de Contrataciones, Expediente de Contratación, Documentos del Procedimiento
- d. Plan Anual de Contrataciones y Bases

**5. Es responsable de la preparación, conducción y realización del procedimiento de selección D3**

- a. Comité de Selección
- b. Comité de Selección u órgano encargado de la contratación, según sea el caso
- c. Área Usuaría
- d. El órgano encargado de las contrataciones en todos los casos.

**6. Respecto al valor estimado y al valor referencial D2**

- a. El valor estimado es público y el valor referencial no es público
- b. EL valor estimado no será público y el valor referencial será público
- c. El valor estimado es para consultorías de obras
- d. El valor referencial es para bienes

**7. En caso de identificarse un fraccionamiento, qué unidad sería la responsable D2**

- a. El órgano Encargado de las contrataciones
- b. El área usuaria
- c. Otras dependencias cuya función estuvo relacionada con la correcta planificación de recursos
- d. Todas las anteriores

**8. El Comité de Selección para sesionar y adoptar acuerdos válidos, requiere: D3**

- a) Para sesionar, mínimo dos y para tomar acuerdos los tres miembros titulares, en caso de ausencia, se cita al respectivo suplente.
- b) Solamente para los actos públicos se requiere la presencia de los tres miembros, en caso de ausencia se cita al suplente; para los demás actos no es necesaria su presencia.
- c) Tanto para sesionar como para adoptar acuerdos basta la presencia de dos miembros
- d) Para sesionar y adoptar acuerdos válidos se requiere la presencia de los tres miembros; los acuerdos se adoptan por mayoría, en caso de ausencia se cita al miembro suplente respectivo.

**9. El área encargada de elaborar el estudio de posibilidades que ofrece el mercado es: D2**

- a) Área usuaria
- b) Comité de Selección
- c) Gerencia de Administración
- d) Órgano encargado de las contrataciones

**10. El comité de selección ante consultas relacionadas a los términos de referencia, debe: D3**

- a) Absolverlas directamente, de acuerdo a su criterio.
- b) Requerir opinión previa del área usuaria a fin de absolver dichas consultas.
- c) No absolverlas por cuanto los términos de referencia son lo mínimo exigido para la contratación.
- d) Deberá solicitar el apoyo de un experto independiente

**11. El Recurso de Apelación se interpone ante: D3**

- a) Solamente el Tribunal de Contrataciones del Estado
- b) El tribunal de Contrataciones del Estado, en caso el monto sea superior a 65 UIT; caso contrario, ante la propia entidad.
- c) El Comité de Selección
- d) El titular de la Entidad

**12. A continuación se muestran varias afirmaciones; ¿cuál es la alternativa correcta?: D3**

- a) La Apelación suspende la buena pro, pero no la suscripción del contrato
- b) En un proceso de selección según relación de ítem, la impugnación de la buena pro de uno de los ítems, suspende también la suscripción del contrato de los demás ítems.
- c) En la proforma del contrato de las Bases se debe consignar el monto de la contratación
- d) A fin de otorgar adelanto directo, no es necesario que el contratista presente garantía

**13. A continuación se muestran varias afirmaciones; ¿cuál es la alternativa correcta? D4**

- a) El documento por el cual se pronuncia la Entidad sobre una solicitud de ampliación del plazo contractual, debe ser notificado dentro del plazo máximo de 15 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por aceptada tácitamente.
- b) Disponer prestaciones adicionales implica necesariamente emitir una RESOLUCIÓN del funcionario competente, el cual debe contar con el sustento respectivo
- c) Es requisito para la celebración del contrato complementario, que el contrato principal haya culminado, esto es, se cuente con el pago de la última prestación
- d) La aplicación de las penalidades en contra del contratista requiere de un debido procedimiento a fin de no vulnerar los derechos del contratista, debiendo notificarse cuantas veces resulte necesario para que emita sus descargos.

**14. Son requisitos mínimos para suscribir un contrato derivado de una Licitación Pública, los siguientes: D4**

- a) Además de los documentos previstos en las Bases, el postor ganador debe presentar la constancia vigente de no estar inhabilitado y las garantías, con las excepciones señaladas en el Reglamento de la Ley.
- b) Además de los documentos previstos en las Bases, el postor ganador debe presentar obligatoriamente testimonio y ficha registral donde consten los poderes para suscripción de contrato, la constancia vigente de no estar inhabilitado, garantías, contrato de consorcio, CCI, con las excepciones señaladas en el Reglamento de la Ley.
- c) Únicamente debe presentar copia del DNI respectivo.
- d) Ninguna de las anteriores.

**15. cuantas fuentes de información se requiere para determinar el valor referencial:  
D2**

- a) Un mínimo de una fuente de información
- b) Un mínimo de dos fuentes de información
- c) Un mínimo de tres fuentes de información
- d) Un mínimo de cuatro fuentes de información

**16. Los requisitos que debe reunir una garantía de fiel cumplimiento del contrato son: D4**

- a) Debe ser incondicional, solidaria, irrevocable y de realización automática en el país, al solo requerimiento de la Entidad.
- b) Únicamente se debe aceptar que el contratista efectúe un depósito en la cuenta de la Entidad por el 10% del monto adjudicado
- c) La garantía debe ser emitida por un banco con el cual la entidad tenga convenio
- d) Debe ser integral, solidaria y solo puede ser carta fianza emitida a nombre de la Entidad.

**17. En la etapa de ejecución contractual, ante cualquier controversia que surja en un contrato de Bienes y Servicios, cualquiera de las partes tiene el derecho de acudir a las instancias pertinentes para hacer valer su derecho; al respecto, precise cuales son dichas instancias? D4**

- a. Recurso de Reconsideración y Recurso de Apelación
- b. Las instancias del Poder Judicial a nivel nacional
- c. Conciliación Extrajudicial y Arbitraje
- d. Tribunal de Contrataciones del Estado

**18. La Entidad contrató el suministro de 1200 bidones de agua para la Entidad con una forma de entrega de 100 bidones mensuales y con un plazo de ejecución de un año. Dentro de los seis primeros meses, durante la ejecución del contrato, el área usuaria hace de conocimiento que necesita 50 bidones de agua adicionales y sustenta que la necesidad es imprevisible y extraordinaria. Al respecto se puede considerar que lo manifestado por el área usuaria es? D4**

- a) Una solicitud para que se tramite inmediatamente la contratación complementaria de dichos bienes
- b) Al no ser indispensable para alcanzar la finalidad del contrato, es un nuevo requerimiento, por lo que deberá efectuarse su contratación de manera independiente a través de un proceso de selección

- c) Una prestación adicional al contrato toda vez que es indispensable para el cumplimiento de metas y objetivos
- d) Ninguna de las anteriores.

**19. El Contrato puede resolverse por las siguientes causales: D4**

- a) Caso Fortuito o Fuerza Mayor
- b) Por acumulación máxima de penalidades
- c) Por aplicación de sanción al Contratista de parte del Tribunal de Contrataciones del Estado
- d) Todas las anteriores

**20. El Contrato Complementario: D4**

- a. Se suscribe por única vez
- b. Con el mismo contratista
- c. Hasta por un máximo del 30% del monto del contrato original
- d. Todas las anteriores

**CLAVES DE RESPUESTA**

- 1-A 11- B
- 2-D 12- D
- 3-B 13-B
- 4-C 14-A
- 5-B 15-B
- 6-B 16-A
- 7-D 17-C
- 8-D 18-C
- 9-D 19-B
- 10-B 20-D

## Anexo F

### Validación del instrumento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Resolución de problemas de combinación</b>							
1	1. De las siguientes afirmaciones, referido al nuevo enfoque de las Contrataciones del Estado ¿Cuál considera que es verdadera? D1 a. El enfoque de Gestión para Resultados b. El enfoque de Gestión para la Calidad c. El enfoque de Gestión por procesos d. El enfoque de Gestión por procedimientos	X		X		X		
2	2. Es un instrumento de Cesión que debe ser formulado en la etapa de programación y formulación presupuestal y debe ser aprobado dentro de 15 días hábiles de aprobado el presupuesto institucional de apertura D1 a. Expediente de Contratación b. Plan Estratégico Institucional c. Plan Operativo Institucional d. Plan Anual de Contrataciones	X		X		X		
4	4. Son documentos medulares en la etapa de planificación y actuaciones preparatorias D1 a. Plan Operativo Institucional, Presupuesto Institucional de Apertura y Plan Anual de Contrataciones b. Plan Anual de Contrataciones y Expediente de Contratación c. Plan Anual de Contrataciones, Expediente de Contratación, Documentos del Procedimiento d. Plan Anual de Contrataciones y Bases	X		X		X		
	<b>Resolución de problemas de cambio</b>							
6	6. Respecto al valor estimado y al valor referencial D2 a. El valor estimado es público y el valor referencial no es público b. El valor estimado no será público y el valor referencial será público c. El valor estimado es para consultorías de obras d. El valor referencial es para bienes	X		X		X		
7	7. En caso de identificarse un fraccionamiento, qué unidad sería la responsable D2 a. El órgano Encargado de la contratación b. El área usuaria c. Otras dependencias cuya función estuvo relacionada con la correcta planificación de recursos d. Todas las anteriores	X		X		X		



9	<p>9. El área encargada de elaborar el estudio de posibilidades que ofrece el mercado es:</p> <p><b>D2</b></p> <p>a) Área usuaria</p> <p>b) Comité de Selección</p> <p>c) Gerencia de Administración</p> <p>d) Órgano encargado de las contrataciones</p>	X	X	X	X		
15	<p>15. Cuantas fuentes de información se requiere para determinar el valor referencial: <b>D2</b></p> <p>a) Un mínimo de una fuente de información</p> <p>b) Un mínimo de dos fuentes de información</p> <p>c) Un mínimo de tres fuentes de información</p> <p>d) Un mínimo de cuatro fuentes de información</p>	X	X	X	X		
5	<p><b>Resolución de problemas de igualdad</b></p> <p>5. Es responsable de la preparación, conducción y realización del procedimiento de selección: <b>D3</b></p> <p>a. Comité de Selección</p> <p>b. Comité de Selección u Órgano encargado de la contratación, según sea el caso</p> <p>c. Área Usuaria</p> <p>c. El órgano encargado de las contrataciones en todos los casos.</p>	X	X	X	X		
8	<p>8. El Comité de Selección para sesionar y adoptar acuerdos válidos, requiere: <b>D3</b></p> <p>a) Para sesionar, mínimo dos y para tomar acuerdos otros miembros titulares, en caso de ausencia, se cita al respectivo suplente.</p> <p>b) Solamente para los actos públicos se requiere la presencia de los tres miembros, en caso de ausencia se cita al suplente; para los demás actos no es necesaria su presencia</p> <p>c) Tanto para sesionar como para adoptar acuerdos basta la presencia de dos miembros</p> <p>d) Para sesionar y adoptar acuerdos válidos se requiere la presencia de los tres miembros; los acuerdos se adoptan por mayoría, en caso de ausencia se cita al miembro suplente respectivo.</p>	X	X	X	X		
10	<p>10. El comité de selección ante consultas relacionadas a los términos de referencia, debe: <b>D3</b></p> <p>a) Absolverlas directamente, de acuerdo a su criterio.</p> <p>b) Requerir opinión previa del área usuaria a fin de absolver dichas consultas.</p> <p>c) No absolverlas por cuanto los términos de referencia son la mínimo exigido para la contratación.</p> <p>d) Deberá solicitar el apoyo de un experto independiente</p>	X	X	X	X		
11	<p>11. El Recurso de Apelación se interpone ante: <b>D3</b></p> <p>a) Solamente el Tribunal de Contrataciones del Estado</p> <p>b) El Tribunal de Contrataciones del Estado, en caso el monto sea superior a 65 UIT, caso contrario, ante la propia entidad</p> <p>c) El Comité de Selección</p> <p>d) El titular de la Entidad</p>	X	X	X	X		

		SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
12	<p>12. A continuación se muestran varias afirmaciones; ¿cuál es la alternativa correcta?:</p> <p>D3</p> <p>a) La Apelación suspende la buena pro, pero no la suscripción del contrato</p> <p>b) En un proceso de selección según relación de ítems, la impugnación de la buena pro de uno de los ítems, suspende también la suscripción del contrato de los demás ítems.</p> <p>c) En la proforma del contrato de las Bases se debe consignar el monto de la contratación</p> <p>d) A fin de otorgar adelanto directo, no es necesario que el contratista presente garantía</p>	X		X		X		X	
3	<p><b>Resolución de problemas de comparación</b></p> <p>3. Es responsable de la verificación técnica de las contrataciones efectuadas, previas a su conformidad: D4</p> <p>a. Comité de Selección</p> <p>b. Área Asesora</p> <p>c. Órgano encargado de las contrataciones</p> <p>d. Jefe de Presupuesto</p>	X		X					
13	<p>13. A continuación se muestran varias afirmaciones; ¿cuál es la alternativa correcta?</p> <p>D4</p> <p>a) El documento por el cual se pronuncia la Entidad sobre una solicitud de ampliación del plazo contractual, debe ser notificado dentro del plazo máximo de 15 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por aceptada tacitamente.</p> <p>b) Disponer prestaciones adicionales implica necesariamente emitir una RESOLUCIÓN del funcionario competente, el cual debe contar con el sustento respectivo</p>	X		X				X	
14	<p>14. Son requisitos mínimos para suscribir un contrato derivado de una Licitación Pública, los siguientes: D4</p> <p>a) Además de los documentos previstos en las Bases, el postor garrador debe presentar la constancia vigente de no estar inhabilitado y las garantías, con las excepciones señaladas en el Reglamento de la Ley.</p> <p>b) Además de los documentos previstos en las Bases, el postor ganador debe presentar obligatoriamente testimonio y ficha registral donde consten los poderes para suscripción de contrato, la constancia vigente de no estar inhabilitado, garantías, contrato de consorcio, CCI, con las excepciones señaladas en el Reglamento de la Ley.</p> <p>c) Únicamente debe presentar copia del DNI respectivo.</p> <p>d) Ninguna de las anteriores.</p>	X		X				X	
16	<p>16. Los requisitos que debe reunir una garantía de fiel cumplimiento del contrato son:</p> <p>D4</p> <p>a) Debe ser irrevocable, solidaria, irrevocable y de realización automática en el país, al solo requerimiento de la Entidad.</p> <p>b) Únicamente se debe aceptar que el contratista efectúe un depósito en la cuenta de la Entidad por el 10% del monto adjudicado</p> <p>c) La garantía debe ser emitida por un banco con el cual la entidad tenga convenio</p> <p>d) Debe ser integral, solidaria y solo puede ser carta fianza emitida a nombre de la Entidad.</p>	X		X				X	

17	<p>17. En la etapa de ejecución contractual, ante cualquier controversia que surja en un contrato de Bienes y Servicios, cualquiera de las partes tiene el derecho de acudir a las instancias pertinentes para hacer valer su derecho; al respecto, precise cuales son dichas instancias? D4</p> <p>a. Recurso de Reconsideración y Recurso de Apelación  b. Las instancias del Poder Judicial a nivel nacional  c. Conciliación Extrajudicial y Arbitraje  d. Tribunal de Contrataciones del Estado</p>	X		X	X	X		
18	<p>18. La Entidad contrató el suministro de 1200 bidones de agua para la Entidad con una forma de entrega de 100 bidones mensuales y con un plazo de ejecución de un año. Dentro de los seis primeros meses, durante la ejecución del contrato, el área usuaria hace de conocimiento que necesita 50 bidones de agua adicionales y sustenta que la necesidad es imprevisible y extraordinaria. Al respecto se puede considerar que lo manifestado por el área usuaria es? D4</p> <p>a) Una solicitud para que se tramite irrogativamente la contratación complementaria con dichos bienes  b) Al no ser indispensable para alcanzar la finalidad del contrato, es un nuevo requerimiento, por lo que deberá efectuarse su contratación de manera independiente a través de un proceso de selección  c) Una prestación adicional al contrato toda vez que es indispensable para el cumplimiento de metas y objetivos  d) Ninguna de las anteriores.</p>	X		X	X	X		
19	<p>19. El Contrato puede resolverse por las siguientes causas: D4</p> <p>a) Caso Fortuito o Fuerza Mayor  b) Por acumulación irrazonable de penalidades  c) Por aplicación de sanción al Contratista de parte del Tribunal de Contrataciones de Estado  d) Todas las anteriores</p>	X		X	X	X		
20	<p>20. El Contrato Complementario: D4</p> <p>a. Se suscribe por única vez  b. Con el mismo contratista  c. Hasta por un máximo del 30% del monto del contrato original  d. Todas las anteriores</p>	X		X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. NOEL ALCAS ZAPATA DNI 06167282

Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO


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

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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

22 de mayo del 2017



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS SOBRE CONTRATACIONES CON EL ESTADO**

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<p><b>Resolución de problemas de combinación</b></p> <p>1. De las siguientes afirmaciones, referido al nuevo enfoque de las Contrataciones del Estado ¿Cuál considera que es verdadera? D1</p> <p>a. El enfoque de Gestión para Resultados</p> <p>b. El enfoque de Gestión para la Calidad</p> <p>c. El enfoque de Gestión por procesos</p> <p>d. El enfoque de Gestión por prioridades</p>	X		X		X		
2	<p>2. Es un instrumento de Gestión que debe ser formulado en la etapa de programación y formulación presupuestal y debe ser aprobado dentro de 15 días hábiles de aprobado el presupuesto institucional de apertura D1</p> <p>a. Expediente de Contratación</p> <p>b. Plan Estratégico Institucional</p> <p>c. Plan Operativo Institucional</p> <p>d. Plan Anual de Contrataciones</p>	X		X		X		
4	<p>4. Son documentos medulares en la etapa de planificación y actuaciones preparatorias D1</p> <p>a. Plan Operativo Institucional, Presupuesto Institucional de Apertura y Plan Anual de Contrataciones</p> <p>b. Plan Anual de Contrataciones y Expediente de Contratación</p> <p>c. Plan Anual de Contrataciones, Expediente de Contratación, Documentos del Procedimiento</p> <p>d. Plan Anual de Contrataciones y Bases</p>	X		X		X		
6	<p><b>Resolución de problemas de cambio</b></p> <p>6. Respecto al valor estimado y al valor referencial D2</p> <p>a. El valor estimado es público y el valor referencial no es público</p> <p>b. EL valor estimado no será público y el valor referencial será público</p> <p>c. El valor estimado es para consultorías de obras</p> <p>d. El valor referencial es para bienes</p>	X		X		X		
7	<p>7. En caso de identificarse un fraccionamiento, qué unidad sería la responsable D2</p> <p>a. El órgano Encargado de las contrataciones</p> <p>b. El área usuaria</p> <p>c. Otras dependencias cuya función estuvo relacionada con la correcta planificación de recursos</p> <p>d. Todas las anteriores</p>	X		X		X		

9	<p>9. El área encargada de elaborar el estudio de posibilidades que ofrece el mercado es: D2</p> <p>a) Área usuaria b) Comité de Selección c) Gerencia de Administración d) Órgano encargado de las contrataciones</p>	X		X		X		X	
15	<p>15. cuantas fuentes de información se requiero para determinar el valor referencial: D2</p> <p>a) Un mínimo de una fuente de información b) Un mínimo de dos fuentes de información c) Un mínimo de tres fuentes de información d) Un mínimo de cuatro fuentes de información</p>	X		X		X		X	
5	<p><b>Resolución de problemas de Igualación</b></p> <p>5. Es responsable de la preparación, conducción y realización del procedimiento de selección: D3</p> <p>a. Comité de Selección b. Comité de Selección u órgano encargado de la contratación, según sea el caso c. Área Usuaria c. El órgano encargado de las contrataciones en todos los casos.</p>	X		X		X		X	
8	<p>8. El Comité de Selección para sesionar y adoptar acuerdos válidos, requiere: D3</p> <p>a) Para sesionar, mínimo dos y para tomar acuerdos otros miembros titulares, en caso de ausencia, se cita al respectivo suplente. b) Solamente para los actos públicos se requiere la presencia de otros miembros, en caso de ausencia se cita al suplente; para los demás actos no es necesaria su presencia. c) Tanto para sesionar como para adoptar acuerdos basta la presencia de dos miembros d) Para sesionar y adoptar acuerdos válidos se requiere la presencia de los tres miembros; los acuerdos se adoptan por mayoría, en caso de ausencia se cita al miembro suplente respectivo.</p>	X		X		X		X	
10	<p>10. El comité de selección ante consultas relacionadas a los términos de referencia, debe: D3</p> <p>a) Absolverlas directamente, de acuerdo a su criterio. b) Requerir opinión previa del área usuaria a fin de absolver dichas consultas. c) No absolverlas por cuanto los términos de referencia son lo mínimo exigido para la contratación. c) Deberá solicitar el apoyo de un experto independiente</p>	X		X		X		X	
11	<p>11. El Recurso de Apelación se interpone ante: D3</p> <p>a) Solamente el Tribunal de Contrataciones del Estado b) El Tribunal de Contrataciones del Estado, en caso el monto sea superior a 65 UIT, caso contrario, ante la propia entidad c) El Comité de Selección d) El titular de la Entidad</p>	X		X		X		X	



12	12. A continuación se muestran varias afirmaciones; ¿cuál es la alternativa correcta?: D3 a) La Apeleación suspende la buera pro, pero no la suscripción del contrato b) En un proceso de selección según relación de ítem, la impugnación de la buena pro de uno de los ítems, suspende también la suscripción del contrato de los demás ítems. c) En la proforma del contrato de las Bases se debe consignar el monto de la contratación d) A fin de otorgar adelanto directo, no es necesario que el contratista presente garantía	X	X	X	X	X	X	X	X
3	3. Es responsable de la verificación técnica de las contrataciones efectuadas, previas a su conformidad: D4 a. Comité de Selección b. Área usuaria c. Órgano encargado de las contrataciones d. Jefe de Presupuesto	X							
13	13. A continuación se muestran varias afirmaciones; ¿cuál es la alternativa correcta? D4 a) El documento por el cual se pronuncia la Entidad sobre una solicitud de ampliación del plazo contractual, debe ser notificado dentro del plazo máximo de 15 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por aceptada fácilmente. b) Disponer prescripciones adicionales implica necesariamente emitir una RESOLUCIÓN del funcionario competente, el cual debe contar con el sustento respectivo	X	X	X	X	X	X	X	X
14	14. Son requisitos mínimos para suscribir un contrato derivado de una Licitación Pública, los siguientes: D4 a) Además de los documentos previstos en las Bases, el postor garandor debe presentar la constancia vigente de no estar inhabilitado y las garantías, con las excepciones señaladas en el Reglamento de la Ley. b) Además de los documentos previstos en las Bases, el postor garandor debe presentar obligatoriamente testimonio y ficha registral donde consten los poderes para suscripción de contrato, la constancia y garrte de no estar inhabilitado, garantías, contrato de consorcio, CCI, con las excepciones señaladas en el Reglamento de la Ley. c) Únicamente debe presentar copia del DNI respectivo. d) Ninguna de las anteriores.	X							
16	16. Los requisitos que debe reunir una garantía de fiel cumplimiento del contrato son: D4 a) Debe ser incondicional, solidaria, irrevocable y ser realizada automáticamente en el país, al solo requerimiento de la Entidad. b) Únicamente se debe aceptar que el contratista efectúe un depósito en la cuenta de la Entidad por el 10% del monto adjudicado c) La garantía debe ser emitida por un banco con el cual la entidad tenga convenio d) Debe ser integral, solidaria, y solo puede ser carta fianza emitida a nombre de la Entidad.	X	X	X	X	X	X	X	X

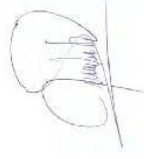
17	<p>17. En la etapa de ejecución contractual, ante cualquier controversia que surja en un contrato de Bienes y Servicios, cualquiera de las partes tiene el derecho de acudir a las instancias pertinentes para hacer valer su derecho; al respecto, precise cuales son dichas instancias? D4</p> <p>a. Recurso de Reconsideración y Recurso de Apelación  b. Las instancias del Poder Judicial a nivel nacional  c. Conciliación Extrajudicial y Arbitraje  d. Tribunal de Contrataciones del Estado</p>	X	X	X	X
18	<p>18. La Entidad contrato el suministro de 1200 bidones de agua para la Entidad con una forma de entrega de 100 bidones mensuales y con un plazo de ejecución de un año. Dentro de los seis primeros meses, durante la ejecución del contrato, el área usuaria hace un conocimiento que necesita 50 bidones de agua adicionales y susenta que la necesidad es imprevisible y extraordinaria. Al respecto se puede considerar que lo manifestado por el área usuaria es? D4</p> <p>a) Una solicitud para que se tramite inmediatamente la contratación complementaria de dichos bienes  b) Al no ser indispensable para alcanzar la finalidad del contrato, es un nuevo requerimiento, por lo que deberá efectuarse su contratación de manera independiente a través de un proceso de selección  c) Una prestación adicional al contrato, toda vez que es indispensable para el cumplimiento de metas y objetivos  d) Ninguna de las anteriores.</p>	X	X	X	X
19	<p>19. El Contrato pueda resolverse por las siguientes causas: D4</p> <p>a) Caso Fortuito o Fuerza Mayor  b) Por acumulación máxima de penalidades  c) Por aplicación de sanción al Contratista de parte del Tribunal de Contrataciones de Estado  d) Todas las anteriores</p>	X	X	X	X
20	<p>20. El Contrato Complementario: D4</p> <p>a. Se suscribe por única vez  b. Con el mismo contratista  c. Hasta por un máximo del 30% del monto del contrato original  d. Todas las anteriores</p>	X	X	X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SUFICIENCIA  
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: VERTIZ OSORES JOAQUIN  
Especialidad del evaluador: DOCTOR

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión  
3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

22 de mayo del 2017  


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS SOBRE CONTRATACIONES CON EL ESTADO**

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Resolución de problemas de combinación</b>							
1	1. De las siguientes afirmaciones, seleccione al nuevo enfoque de las Contrataciones del Estado ¿Cuál considera que es verdadera? D1 a. El enfoque de Gestión para Resultados b. El enfoque de Gestión para la Calidad c. El enfoque de Gestión por procesos d. El enfoque de Gestión por procedimientos	X		X		X		
2	2. Es un instrumento de Gestión que debe ser formulado en la etapa de programación y formulación presupuestal y debe ser aprobado dentro de 15 días hábiles de aprobado el presupuesto institucional de apertura D1 a. Expediente de Contratación b. Plan Estratégico Institucional c. Plan Operativo Institucional d. Plan Anual de Contrataciones	X		X		X		
4	4. Son documentos medulares en la etapa de planificación y actuaciones preparatorias D1 a. Plan Operativo Institucional, Presupuesto Institucional de Apertura y Plan Anual de Contrataciones b. Plan Anual de Contrataciones y Expediente de Contratación c. Plan Anual de Contrataciones, Expediente de Contratación, Documentos del Procedimiento d. Plan Anual de Contrataciones y Bases	X		X		X		
	<b>Resolución de problemas de cambio</b>							
6	6. Respecto al valor estimado y al valor referencial D2 a. El valor estimado es público y el valor referencial no es público b. EL valor estimado no será público y el valor referencial será público c. El valor estimado es para consultorías de obras d. El valor referencial es para bienes	X		X		X		
7	7. En caso de identificarse un fraccionamiento, qué unidad sería la responsable D2 a. El órgano Encargado de las contrataciones b. El área usuaria c. Otras dependencias cuya función estuvo relacionada con la correcta planificación de recursos d. Todas las anteriores	X		X		X		



9	<p>9. El área encargada de elaborar el estudio de posibilidades que ofrece el mercado es: D2</p> <p>a) Área usuaria b) Comité de Selección c) Gerencia de Administración d) Órgano encargado de las contrataciones</p>	X	X	X	X	X	X
15	<p>15. Cuantas fuentes de información se requiere para determinar el valor referencial: D2</p> <p>a) Un mínimo de una fuente de información b) Un mínimo de dos fuentes de información c) Un mínimo de tres fuentes de información d) Un mínimo de cuatro fuentes de información</p>	X	X	X	X	X	X
5	<p><b>Resolución de problemas de igualdad</b></p> <p>5. Es responsable de la preparación, conducción y realización del procedimiento de selección D3</p> <p>a. Comité de Selección b. Comité de Selección u órgano encargado de la contratación, según sea el caso c. Área Usuaria c. El órgano encargado de las contrataciones en todos los casos.</p>	X	X	X	X	X	X
8	<p>8. El Comité de Selección para sesionar y adoptar acuerdos válidos, requiere: D3</p> <p>a) Para sesionar, mínimo dos y para tomar acuerdos otros miembros titulares, en caso de ausencia, se cita al respectivo suplente. b) Solamente para los actos públicos se requiere la presencia de los tres miembros, en caso de ausencia se cita al suplente; para los demás actos no es necesaria su presencia c) Tanto para sesionar como para adoptar acuerdos basta la presencia de dos miembros d) Para sesionar y adoptar acuerdos válidos se requiere la presencia de los tres miembros; los acuerdos se adoptan por mayoría, en caso de ausencia se cita al miembro suplente respectivo.</p>	X	X	X	X	X	X
10	<p>10. El comité de selección ante consultas relacionadas a los términos de referencia, debe: D3</p> <p>a) Absolverlas directamente, de acuerdo a su criterio. b) Requerir opinión previa del área usuaria a fin de absolver dichas consultas. c) No absolverlas por cuanto los términos de referencia son lo mínimo exigido para la contratación. c) Deberá solicitar el apoyo de un experto independiente</p>	X	X	X	X	X	X
11	<p>11. El Recurso de Apelación se interpone ante: D3</p> <p>a) Solamente el Tribunal de Contrataciones del Estado b) El Tribunal de Contrataciones del Estado, en caso el monto sea superior a 65 UIT, caso contrario, ante la propia entidad c) El Comité de Selección d) El titular de la Entidad</p>	X	X	X	X	X	X

12	17. A continuación se muestran varias afirmaciones; ¿cuál es la alternativa correcta?: D3 a) La Apelación suspenda la buena pro, pero no la suscripción del contrato b) En un proceso de selección según relación de ítem, la impugnación de la buena pro de uno de los ítems, suspende también la suscripción del contrato de los demás ítems. c) En la proforma del contrato de las Bases se debe consignar el monto de la contratación d) A fin de otorgar adelanto directo, no es necesario que el contratista presente garantía	Si	No	Si	No	Si	No
3	<b>Resolución de problemas de comparación</b> 3. Es responsable de la verificación técnica de las contrataciones efectuadas, previas a su conformidad: D4 a. Comité de Selección b. Área usuaria c. Órgano encargado de las contrataciones d. Jefe de Presupuesto	X		X		X	
13	13. A continuación se muestran varias afirmaciones; ¿cuál es la alternativa correcta? D4 a) El documento por el cual se pronuncia la Entidad sobre una solicitud de ampliación del plazo contractual, debe ser notificado dentro del plazo máximo de 15 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por aceptada tácitamente. b) Disponer prestaciones adicionales implica necesariamente emitir una RESOLUCIÓN del funcionario competente, el cual debe contar con el sustento respectivo	X		X		X	
14	14. Son requisitos mínimos para suscribir un contrato derivado de una Licitación Pública, los siguientes: D4 a) Además de los documentos previstos en las Bases, el postor garador debe presentar la constancia vigente de no estar inhabilitado y las garantías, con las excepciones señaladas en el Reglamento de la Ley. b) Además de los documentos previstos en las Bases, el postor garador debe presentar obligatoriamente testimonio y fecha registral donde consten los poderes para suscripción de contrato, la constancia y garte de no estar inhabilitado, garantías, contrato de consorcio, CCI, con las excepciones señaladas en el Reglamento de la Ley. c) Únicamente debe presentar copia del DNI respectivo. d) Ninguna de las anteriores	X		X		X	
16	16. Los requisitos que debe reunir una garantía de fiel cumplimiento del contrato son: D4 a) Debe ser irrevocable, solidaria, irrevocable y de realización automática en el país, al solo requerimiento de la Entidad. b) Únicamente se debe aceptar que el contratista efectúe un depósito en la cuenta de la Entidad por el 100% del monto adjudicado c) La garantía debe ser emitida por un banco con el cual la entidad tenga convenio d) Debe ser integral, solidaria y solo puede ser carta fianza emitida a nombre de la Entidad.	X		X		X	

17	<p>17. En la etapa de ejecución contractual, ante cualquier controversia que surja en un contrato de Bienes y Servicios, cualquiera de las partes tiene el derecho de acudir a las instancias pertinentes para hacer valer su derecho; al respecto, precise cuáles son dichas instancias? D4</p> <p>a. Recurso de Reconsideración y Recurso de Apelación  b. Las instancias del Poder Judicial a nivel nacional  c. Conciliación Extrajudicial y Arbitraje  d. Tribunal de Contrataciones del Estado</p>	X	X	X	X	X	
18	<p>18. La Entidad contrató el suministro de 1200 bidones de agua para la Entidad con una forma de entrega de 100 bidones mensuales y con un plazo de ejecución de un año. Dentro de los seis primeros meses, durante la ejecución del contrato, el área usuaria hace da conocimiento que necesita 50 bidones de agua adicionales y sustenta que la necesidad es imprevisible y extraordinaria. Al respecto, se puede considerar que lo manifestado por el área usuaria es? D4</p> <p>a) Una obligación para que se tramite inmediatamente la contratación complementaria de dichos bienes  b) Al no ser indispensable para alcanzar la finalidad del contrato, es un nuevo requerimiento, por lo que deberá efectuarse su contratación de manera independiente a través de un proceso de selección  c) Una prestación adicional al contrato toda vez que es indispensable para el cumplimiento de metas y objetivos  d) Ninguna de las anteriores.</p>	X	X	X	X	X	
19	<p>19. El Contrato puede resolverse por las siguientes causales: D4</p> <p>a) Caso Fortuito o Fuerza Mayor  b) Por acumulación máxima de penalidades  c) Por aplicación de sanción al Contratista de parte del Tribunal de Contrataciones de Estado  d) Todos los anteriores</p>	X	X	X	X	X	
20	<p>20. El Contrato Complementario: D4</p> <p>a. Se suscribe por única vez  b. Con el mismo contratista  c. Hasta por un máximo del 30% del monto del contrato original  d. Todas las anteriores</p>	X	X	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818

Especialidad del evaluador: DOCTOR METODOLOGO

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

2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

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

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

22 de mayo del 2017



**Anexo G****Programa de Capacitación****Programa de capacitación  
Curso Intensivo en Contrataciones Estatales – ICE****CONTRATACIONES  
DEL****ESTADO****Autor****ICE. ADAPTADO POR: ROSA DELIA RAMIREZ ZAPATA****2017**

**Programa de capacitación**  
**Curso Intensivo en Contrataciones Estatales - ICE**

**Dirigido**

Dirigido a un grupo de 20 trabajadores del Ministerio de Comercio Exterior y turismo que ejecutan tareas específicas relacionadas a las contrataciones públicas con uno o más años en áreas relacionadas a las contrataciones estatales.

**Objetivo**

La Escuela de Negocios y Gobierno UTRIVIUM y la Universidad Champagnat garantizan que los participantes que superen todas las etapas del programa estarán en condiciones de:

- Ejecutar operativamente los procesos de contratación del Estado
- Conocer las etapas de relacionadas a las actuaciones preparatorias
- Elaborar bases
- Ejecutar procedimientos de selección
- Monitorear la ejecución de los contratos

**Plan de Estudio**

## Módulo 1

## Actuaciones Preparatorias

- 1.1. Principios de las Contrataciones del Estado
- 1.2. Planificación y Presupuesto
- 1.3. Plan Anual
- 1.4. Requerimientos Técnicos Mínimos y TDR (Bienes y Servicios)
- 1.5. Tipos de Procedimientos de Selección
- 1.6. Expediente de Contratación
- 1.7. Responsabilidad de los Funcionarios
- 1.8. Documentos del Procedimiento de Selección
- 1.9. Condiciones de Admisión, Factores y Requisitos de Calificación

## Módulo 2

### Procedimientos de Selección

- 2.1. Tipos de Procedimientos de Selección
- 2.2. Integración de Consultas y Observaciones
- 2.3. Documentos Obligatorios y Facultativos
- 2.4. Requisitos de Calificación: Bienes y Servicios
- 2.5. Requisitos de Calificación: Consultoría en General
- 2.6. Contrataciones Directas
- 2.7. Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco

## Módulo 3

### Ejecución Contractual

- 3.1. Concepto y Formalización del Contrato
- 3.2. Administración del Contrato
- 3.3. Culminación del Contrato
- 3.4. Condiciones Legales del Contrato
- 3.5. Documentos para la Firma del Contrato
- 3.6. Adicionales y Reducciones
- 3.7. Ampliación de Plazos
- 3.8. Aplicación de Penalidades
- 3.9. Resolución del Contrato
- 3.10. Conformidad y Pago

### **Referencias Bibliográficas**

- Ley de Contrataciones del Estado, ley N° 30225
- Decreto Supremo N° 350-2015-EF, Reglamento de la ley de Contrataciones del Estado
- Decreto Legislativo N° 1341, que modifica la Ley N° 30225
- Decreto Supremo N° 056-2017-EF, que modifica el Reglamento

**Duración**

109 horas lectivas (88 horas virtuales y 21 horas presenciales)

**Plan docente**

La plana docente está integrada por los mejores capacitadores certificados por el OSCE:

Dr. Héctor Inga, Dr. Carlos Ireijo, Dr. Luis Isuhuaylas, Dra. Edith Huancauqui, Dr. Carlos Rivera.

**Metodología virtual semipresencial con enfoque de competencias laborales**

Este programa de estudios se dicta usando nuestra exclusiva metodología VIRTUAL SEMIPRESENCIAL implementada bajo el moderno ENFOQUE DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES que garantiza un alto NIVEL ACADÉMICO con FLEXIBILIDAD HORARIA.

**Etapa virtual**

Las clases se desarrollan combinando el uso de varios recursos virtuales con el desarrollo de actividades presenciales programadas en un fin de semana.

Para la adquisición de cada competencia, conducente a convertir a los participantes en expertos en contrataciones del Estado se intercalan:

Video clases.

Desarrollo de casos orientados a la toma de decisiones.

Ejercicios de autocalificación en línea.

Videoconferencias en vivo a cargo de reconocidos expertos.

Tutoría virtual permanente.

Materiales de estudio en formato PDF.

**Etapa presencial**

Se usa el método de casos, aprendizaje basado en problemas (ABP), lluvia de ideas, dialogo participativo dirigido, análisis de documentos, diálogo simultáneo, debate y argumentación mediante exposición.

Las actividades realizadas durante el taller son evaluadas.

El taller es de asistencia obligatoria para los participantes de Lima.

Las personas que radiquen en zonas muy alejadas y que cumplan con los requisitos establecidos por el área académica podrán sustituir la calificación del taller con una actividad propuesta por el profesor (puede ser un trabajo, participación virtual al taller u otro tipo de actividad que indique el área académica en cada caso particular). Esta opción tiene un costo adicional.

### **Criterios de evaluación**

El sistema de evaluación está compuesto por:

- Evaluaciones en línea EOL
- Trabajos
- Participación en el taller presencial
- Una prueba de entrada y de salida

Cálculo del promedio ponderado final

Nota de Cada Módulo = Sumatoria Notas EOLS / cantidad de EOLS

Promedio Parcial Módulos PPM (Peso 40%) = Sumatoria Notas de Cada Módulo / 3

Taller Interactivo Presencial TIP (Peso 60%)

Promedio Ponderado Final = PPF = PPM \* 40% + TIP \* 60%

Nota mínima aprobatoria: 14 puntos sobre 20

### **EXAMEN DE SUBSANACIÓN**

Los alumnos que no logren alcanzar el promedio final de 14 puntos podrán solicitar rendir un examen de subsanación pagando el derecho correspondiente. El examen de subsanación da la posibilidad de aprobar el curso con el promedio mínimo (14 puntos).

### **REQUISITO**

Sólo podrán acceder a la opción de examen de subsanación aquellos alumnos que hayan obtenido un promedio parcial de módulos aprobatorio (mínimo 14 puntos) en cada curso.

El plazo para solicitar el examen de subsanación es de 24 horas contadas a partir de la publicación de las notas.



## **Requisitos del Certificado**

La Certificación.- Es otorgada por la Escuela de Negocios y Gobierno UTRIVIUM en convenio con la Universidad CHAMPAGNAT.

Para obtener la CERTIFICACIÓN los participantes deben cumplir con los siguientes REQUISITOS:

Haber aprobado todos los módulos programados con una calificación mínima de 14 puntos sobre 20.

Una fotografía tamaño carnet con fondo blanco. Esta fotografía puede ser entregada o enviada hasta el último día del curso.

Constancia de Participación.-

Los participantes que no cumplan con uno de estos requisitos y que hayan entregado el 80% de las actividades encargadas recibirán una Constancia de Participación en calidad de asistente emitida por la Escuela de Negocios y Gobierno UTRIVIUM.

## **Inversión y financiamiento**

La inversión a realizar en este curso es de S/ 31,200 (treinta y un mil doscientos con 00/100 soles)

Tarifa incluye dictado del curso de manera virtual y presencial, materiales, certificación, plataforma virtual, impuestos. No incluye sala, equipo multimedia, coffee, break.

Incluye IGV.

## **Derechos de autor – Sanciones por copia o plagio**

Todos los trabajos presentados por los alumnos deberán ser originales y queda expresamente prohibido la copia o plagio. Si los trabajos en grupo o individuales

requieren referencias de otros autores, se recomienda que éstos sean debidamente citados a fin de evitar sanciones académicas.

En aquellos trabajos o evaluaciones que el profesor detecte procesos de copia o plagio recibirán una calificación de cero (0).

### Calendario de Actividades

		Inicio	Termino
<b>Semana de Familiarización de la plataforma virtual</b>		Miércoles, 01 de marzo de 2017	Domingo, 05 de marzo de 2017
<b>Evaluación de Entrada</b>		Lunes, 06 de marzo de 2017	Lunes, 06 de marzo de 2017
<b>Clases Virtuales Módulo 1 - Programación y Preparación de las CE</b>		<b>Lunes, 06 de marzo de 2017</b>	<b>Sábado, 18 de marzo de 2017</b>
Unidad 1	Principios de la Ley de Contrataciones del Estado	Lunes, 06 de marzo de 2017	Miércoles, 08 de marzo de 2017
Unidad 2	Plan Anual de Contrataciones	Jueves, 09 de marzo de 2017	Sábado, 11 de marzo de 2017
Unidad 3	Expediente de contratación	Lunes, 13 de marzo de 2017	Miércoles 15 de marzo de 2017
Unidad 4	Comité Especial, funcionarios y dependencias responsables	Domingo, 30 de octubre de 2017	Martes, 01 de noviembre de 2017
Unidad 5	Documentos del procedimiento de selección	Jueves 16 de marzo de 2017	Sábado, 18 de marzo de 2017
Unidad 6	Responsabilidad de funcionarios y proveedores	Jueves 16 de marzo de 2017	Sábado, 18 de marzo de 2017
<b>Clase Presencial Nº 1</b>	Principios de la Ley de Contrataciones del Estado Plan Anual de Contrataciones Expediente de contratación	Lunes 20 de marzo 2017 de 6:00 pm a 9:00 pm en las Instalaciones del MINCETUR	
<b>Clase Presencial Nº 2</b>	Comité Especial, funcionarios y dependencias responsables Documentos del procedimiento de selección Responsabilidad de funcionarios y proveedores	Martes 21 de marzo 2017 de 6:00 pm a 9:00 pm en las Instalaciones del MINCETUR	

<b>Clases Virtuales Módulo 2 - Procedimiento de Selección</b>		<b>Miércoles, 22 de marzo de 2017</b>	<b>Sábado, 08 de abril de 2017</b>
Unidad 1	Procedimiento de selección	Miércoles, 22 de marzo de 2017	Viernes, 24 de marzo de 2017
Unidad 2	Condiciones de admisión, factores de evaluación	Sábado, 25 de marzo de 2017	Martes, 28 de marzo de 2017
Unidad 3	Solución de controversias durante el procedimiento	Miércoles, 29 de marzo de 2017	Viernes, 31 de marzo de 2017
Unidad 4	Contrataciones directas	Lunes, 03 de abril de 2017	Miércoles, 05 de abril de 2017
Unidad 5	Otros métodos de contratación catálogo electrónico	Jueves, 06 de abril de 2017	Sábado, 08 de abril de 2017
<b>Clase Presencial Nº 3</b>	Procedimiento de selección Condiciones de admisión y factores de evaluación	Lunes 10 de abril de 6:00 pm a 9:00 pm en las Instalaciones del MINCETUR	
<b>Clase Presencial Nº 4</b>	Solución de controversias durante el procedimiento Contrataciones directas Otros métodos de contratación catálogo electrónico	Martes 11 de abril 2017 de 6:00 pm a 9:00 pm en las Instalaciones del MINCETUR	
<b>Clases Virtuales Módulo 3 - Ejecución Contractual</b>		<b>Miércoles, 12 de abril de 2017</b>	<b>Lunes, 24 de abril de 2017</b>
Unidad 1	Concepto y Formalización del contrato	Miércoles, 12 de abril de 2017	Lunes, 17 de abril de 2017
Unidad 2	Administración del Contrato	Miércoles, 19 de abril de 2017	Viernes, 21 de abril de 2017
Unidad 3	Culminación del Contrato	Miércoles, 19 de abril de 2017	Viernes, 21 de abril de 2017
Unidad 4	Solución de controversias en la etapa contractual	Sábado 22, de abril de 2017	Lunes 24, de abril de 2017

<b>Clase Presencial N° 5</b>	Concepto y Formalización del contrato Administración del Contrato	Martes 25 de abril 2017 de 6:00 pm a 9:00 pm en las Instalaciones del MINCETUR
<b>Clase Presencial N° 6</b>	Culminación del Contrato Solución de controversias en la etapa contractual	Miércoles 26 de abril 2017 de 6:00 pm a 9:00 pm en las Instalaciones del MINCETUR
<b>Clase Presencial N° 7</b>	Repaso de todo el curso Evaluación de salida	Viernes 28 de abril 2017 de 6:00 pm a 9:00 pm en las Instalaciones del MINCETUR

### Anexo H Confiabilidad del Instrumento

CONFIABILIDAD DEL EXAMEN KR-20

SUJETOS	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	total(1)
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
3	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4
4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
5	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	5
6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4
7	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	12
8	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4
9	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	8
10	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	12
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	5
17	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4
18	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	12
19	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	5
20	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
																					vt
p	0.30	0.20	0.15	0.25	0.25	0.20	0.15	0.15	0.30	0.40	0.30	0.15	0.15	0.25	0.30	0.20	0.10	0.20	0.25	0.25	
q	0.70	0.80	0.85	0.75	0.75	0.80	0.85	0.85	0.70	0.60	0.70	0.85	0.85	0.75	0.70	0.80	0.90	0.80	0.75	0.75	
p*q	0.21	0.16	0.13	0.19	0.19	0.16	0.13	0.13	0.21	0.24	0.21	0.13	0.13	0.19	0.21	0.16	0.09	0.16	0.19	0.19	

COEFICIENTE KR-20=

0.803

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de KR-20 superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Maritza Emperatriz Guzmán Meza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017", de la estudiante Rosa Deña Ramírez Zapata constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, San Juan de Lurigancho 24 de junio del 2017



*Maritza Meza*

Dra. Guzmán Meza Maritza Emperatriz

DNI: 06035574

	Dirección de Investigación		Dirección de Investigación
--	----------------------------	--	----------------------------



Feedback Studio - Google Chrome

https://www.feedbackstudio.com/.../Rosa-Della-Ramirez-Zapata

Rosa Della Ramirez Zapata

feedback studio

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**  
Br. Rosa Della Ramirez Zapata

**ASESORA:**  
Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

**SECCIÓN**  
Ciencias Empresariales

**Resumen de coincidencias**

21 %

Se están usando 21 palabras coincidentes

Coincidencias

1	Estadística y Universada	16 %
2	diversidad	1 %
3	diversidad	1 %
4	diversidad	<1 %
5	diversidad	<1 %
6	diversidad	<1 %
7	diversidad	<1 %
8	diversidad	<1 %

Mostrar a Tareas Clases

Página 1 de 154    Número de palabras: 21684

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-03.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Rosa Delia Ramirez Zapta, identificado con DNI N° 40435350, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822. Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 40435350

FECHA: 12 de abril del 2019

					
Ejecutor	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Tribunal	Investigador



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROSA DELIA RAMIREZ ZAPATA

INFORME TITULADO:

Programa de capacitación y su incidencia en los conocimientos  
sobre las contrataciones del estado en una Entidad Pública 2017

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 25 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN