



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencia laboral en la gestión del proceso de
adquisiciones y contrataciones en la oficina de
abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e
Hidrología del Perú, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Juan Manuel Huamaní Urpi

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control administrativo

PERÚ - 2018

Dr. Chantal Jara Aguirre

Presidente

Dra. Galia Lescano López

Secretario

Dr. Noel Alcas Zapata

Vocal

Dedicatoria

A mi madre, por estar conmigo, por enseñarme a crecer con el ejemplo, por levantarme, por apoyarme siempre, y por ser la base que me ayudó a llegar hasta aquí.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a sus docentes, a mi asesor Dr. Noel Alcas Zapata, por ser los responsables que yo pueda cumplir esta meta, y sobre todo a Dios que hizo de mi vida el milagro que doy fe.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Juan Manuel Huamaní Urpi, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Competencia Laboral en la gestión del proceso de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017” presentada en 113 folios para la obtención del grado académico de Maestro en gestión Pública, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 07 de diciembre del 2017

Juan Manuel Huamaní Urpi

DNI 08869651

Presentación

Señores miembros del jurado

Presento la tesis titulada “Competencia Laboral en la gestión del proceso de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con la competencia laboral en la gestión del cambio de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

El autor.

Índice

| | Pág. |
|------------------------------------|------|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| | |
| I. Introducción | |
| 1.1. Realidad Problemática | 15 |
| 1.2. Trabajos previos | 17 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 22 |
| 1.4. Formulación del Problema | 39 |
| 1.5. Justificación del estudio | 40 |
| 1.6. Hipótesis | 41 |
| 1.7. Objetivos | 42 |
| | |
| II. Método | |
| 2.1. Diseño de investigación | 44 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 45 |
| 2.3. Población y muestra | 47 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos | 47 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 51 |
| 2.6. Aspectos éticos | 52 |
| | |
| III. Resultados | 53 |
| IV. Discusión | 69 |
| V. Conclusiones | 73 |

| | |
|--------------------------------------|-----|
| VI. Recomendaciones | 76 |
| VII. Referencias | 78 |
| Anexos | |
| Anexo 1. Matriz de Consistencia | 83 |
| Anexo 2. Instrumentos | 85 |
| Anexo 3. Validez de los instrumentos | 88 |
| Anexo 4. Base de datos | 100 |
| Anexo 5. Artículo científico | 101 |
| Anexo 6. Acta de aprobación | |
| Anexo 7. Turnitin | |
| Anexo 8. Formulario de autorización | |
| Anexo 9. Formato de solicitud | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Competencias Laborales | 46 |
| Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Proceso de Adquisiciones y Contrataciones | 47 |
| Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos del Instrumento Competencias Laborales | 50 |
| Tabla 4. Validez de contenido por juicio de expertos del Instrumento Proceso de Adquisiciones y Contrataciones | 50 |
| Tabla 5. Niveles de Confiabilidad del Alfa de Crombach | 50 |
| Tabla 6. Confiabilidad de la variable competencias laborales | 51 |
| Tabla 7. Confiabilidad de la variable proceso de adquisiciones y Contrataciones | 51 |
| Tabla 8. Análisis de frecuencias de los niveles de la variable competencias laborales | 54 |
| Tabla 9. Análisis descriptivo de la variable proceso de adquisiciones y Contrataciones. | 55 |
| Tabla 10. Análisis descriptivo de las variables competencias laborales y proceso de adquisiciones y Contrataciones | 56 |
| Tabla 11. Análisis descriptivo de las variables competencias laborales y la dimensión planeamiento General. | 57 |
| Tabla 12. Análisis descriptivo de las variables competencias laborales y la dimensión Proceso de Contratación. | 58 |
| Tabla 13. Análisis descriptivo de las variables competencias laborales y la dimensión Ejecución Contractual. | 59 |
| Tabla 14. Determinación del Ajuste de Datos | 60 |
| Tabla 15. Determinación de las variables para el modelo de Regresión Logística Ordina. | 61 |
| Tabla 16. Estimación de Parámetros Competencia Laboral y Proceso de Adquisiciones y Contrataciones | 62 |
| Tabla 17. Pseudo Coeficiente de Determinación | 62 |

| | |
|--|----|
| Tabla 18. Estimación de Parámetros Competencia Laboral y Planeación | 64 |
| General | 65 |
| Tabla 19. Pseudo Coeficiente de Determinación. | |
| Tabla 20: Estimación de Parámetros Competencia Laboral y Procedimiento | 66 |
| de Contratación | 66 |
| Tabla 21. Pseudo Coeficiente de Determinación | |
| Tabla 22. Estimación de Parámetros Competencia Laboral y Ejecución | 67 |
| Contractual | |
| Tabla 23. Pseudo Coeficiente de Determinación | 68 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. Análisis porcentual de la Variable Competencia Laboral | 54 |
| Figura 2. Análisis porcentual de la Variable Proceso de Adquisiciones y Contrataciones. | 55 |
| Figura 3. Distribución porcentual de la Variable Competencia Laboral en los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones | 56 |
| Figura 4. Distribución porcentual de la Variable Competencia Laboral en la Planeación General | 57 |
| Figura 5. Distribución porcentual de la Variable Competencia Laboral en los Procesos de Contratación | 58 |
| Figura 6. Distribución porcentual de la Variable Competencia Laboral en la Ejecución Contractual. | 59 |
| Figura 7. Representación del Área COR | 60 |

Resumen

La presente investigación “Competencia laboral en la Gestión del Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017” tuvo como objetivo general determinar la influencia de la competencia laboral en la gestión de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017

Metodológicamente se trata de una investigación cuantitativa, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional causal, de diseño no experimental transaccional. La población y muestra fue de 30 colaboradores de la Oficina de abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú quienes constituyeron la muestra, la técnica de recojo de la información fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios estructurados de 20 y 22 preguntas cada uno.

Los resultados estadísticos presentados en la investigación señalan que el modelo de regresión logística Ordinal estimado entre la variable competencias laborales y la variable procesos de adquisiciones y contrataciones del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, es significativo, es decir que la variable independiente explica o influye significativamente en la variable dependiente proceso de contrataciones y adquisiciones. Asimismo, se presenta una relación causal positiva entre ambas variables de manera que a mejores niveles de competencia laboral mejorará significativamente los procesos de adquisiciones y contrataciones en la entidad de estudio.

Palabras claves: Competencias Laborales, Proceso de Contrataciones y Adquisiciones, Procedimiento de contratación.

Abstract

The present investigation "Labor competency in the Management of the Process of Acquisitions and Contracting in the Supply Office of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, Lima 2017" had like general objective to determine the influence of the labor competition in the management of the processes of procurement and contracting in the Supply Office of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, Lima 2017

Methodologically, it is a quantitative research, of a basic type, of descriptive causal correlational level, of non-experimental transactional design. The population and sample was 30 employees of the Logistics Office of the National Meteorology and Hydrology Service of Peru who constituted the sample, the technique of gathering information was the survey and the instruments used were two structured questionnaires of 20 and 22 questions each.

The statistical results presented in the research indicate that the Ordinal logistic regression model estimated between the labor competencies variable and the procurement and contracting processes variable of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, is significant, that is, the independent variable explains or significantly influences the dependent variable process of hiring and acquisitions. Likewise, a positive causal relationship between both variables is presented, so that at higher levels of labor competency, the procurement and contracting processes in the study entity will significantly improve.

Key words: Labor Competencies, Procurement Process, Procurement Procedure.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En el mundo actual, las adquisiciones y contrataciones del sector público, constituyen uno de los aspectos más relevantes que van a contribuir de manera significativa en la generación del valor público y el Producto Bruto Interno. Asimismo, es posible notar que las contrataciones públicas reciben una atención especial a nivel nacional e internacional, dado que a través de este importante sistema administrativo se efectiviza el gasto de los escasos recursos públicos del estado, la misma que estandariza sus procesos en todos los niveles de gobierno y sus dependencias.

En el Perú, la construcción de las políticas públicas orientada a mejorar las contrataciones, tuvo como objetivo implementar una competencia legal que permita a las empresas a participar y a las entidades públicas elegir libremente entre ofertas más competitivas; los procedimientos de contrataciones de bienes y servicios en nuestro país se realizan tomando como base legal la Ley de Contrataciones del Estado. En ese escenario, los operadores de este importante sistema administrativo son los responsables de llevar adelante el proceso, recayendo en cada uno de ellos la efectividad y la eficiencia de dichas adquisiciones que permitan de manera oportuna satisfacer las necesidades de los diferentes niveles del gobierno peruano.

Según OSCE (2016), el personal responsable de las adquisiciones y contrataciones de las instituciones que participan en cualquiera de las etapas de las contrataciones, deberán ser personas altamente competentes con certificación del Órgano competente. Para la certificación a la que se hace referencia, tiene que los profesionales y/o técnicos tener 80 horas como mínimo de capacitación en La ley de Contrataciones y Abastecimiento. Las competencias laborales que exige al personal respecto al conocimiento de la Ley de Contrataciones y su Reglamento se hace evidente, sin embargo no considera, los conocimientos respecto a la parte administrativa, institucional ni comunitaria que influiría directamente en el desempeño de la actividad.

No obstante, en la actualidad según Quijada (2017), el país viene atravesando por un proceso escandaloso de corrupción de funcionarios y servidores del estado vinculados a los procesos de contrataciones donde se perciben acciones vinculadas con el direccionamiento de los procesos, fraccionamiento indebido, etc. Estas acciones descritas y vinculadas con las conductas de los servidores públicos, no hace otra cosa que dañar la imagen corporativa del país, los mismos que hacen cada vez más ineficiente las contrataciones en las entidades públicas, ya sean estas nacionales o subnacionales, carcomiendo las esferas de nuestra sociedad.

La corrupción viene siendo el nuevo mal de los últimos tiempos, en este escenario, las adquisiciones y contrataciones en el país se ven realmente afectados y golpeados, tanto en el gobierno nacional y subnacionales presentan a la fecha un balance deficitario plagado de ineficacia y deficiencia de la gestión vinculada a las contrataciones y adquisiciones en el Perú. Estos hechos, se encuentran reflejados en acciones del personal y proveedores de obras principalmente por problemas vinculados a las “capacidades”, conllevando a denuncias y por consiguiente investigaciones permanentes por el Congreso de la República, el Ministerio Público, y otros poderes del estado vinculantes respecto a sobrevaluación de obras públicas, obras no concluidas, fraccionamientos, direccionamientos, ente otros problemas subyacentes. Asimismo, el componente político, tiene marcada presencia en estos problemas, dado que las obras por procesos de selección se vienen otorgando a proveedores con la misma filiación política o que han contribuido a solventar los gastos de la campaña, como es el caso de la empresa Odebrecht que en la fecha se encuentra envuelta en una escandalosa situación de corrupción de funcionarios no solo en el Perú sino en América Latina, a ello sumamos favoritismos por amistad, prendas sobornos, coimas, que en la mayoría de casos tienen una fuerte relación con las competencias laborales del personal.

En el marco indicado es notorio que la mejora de las competencias laborales en el personal y más aun de aquellos trabajadores que son responsables de los procesos de adquisiciones y contrataciones se hace muy necesario a fin de

mejorar sus capacidades y empoderarlos tanto en aspectos cognitivos y actitudinales que puedan permitir tener colaboradores no solo eficientes sino con valores comprobados a fin de desterrar los actos de corrupción en los procesos de adquisiciones y contrataciones, que tanto daño nos viene causando.

Finalmente es importante citar a Oliva (2017), director de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad del Pacífico quién indica, que para ser más competitivos, se hace necesario sumar conocimiento y competencias, afín de esta manera enfrentar los desafíos y retos que el trabajo cotidiano nos presenta. La normativa en nuestro medio varia constantemente, generándose día a día brechas de conocimiento que permitan gestionar adecuadamente las entidades, por lo que la actualización del conocimiento se vuelve vital para enfrentar satisfactoriamente los retos que nos presenta nuestro accionar laboral, de lo contrario estaremos condenados al fracaso. La modernización de nuestra administración pública y con ello de los sistemas administrativos, como es el caso de las contrataciones y adquisiciones. Finalmente indica, que podemos invertir cuantiosas sumas de dinero en obras y equipamiento, pero en tanto no se mejore nuestro recurso humano, los servicios que prestan nuestras entidades públicas serán de dudosa calidad.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Iracheta (2012), realizó una tesis denominada *La capacitación y su impacto en la rotación de personal* conducente a la obtención del grado de Maestro en Ciencias de la Universidad Autónoma de Nuevo Leon. El trabajo es una investigación documental y práctica con un enfoque mixto cuyo objetivo fue analizar los problemas del sector empresarial vinculadas a la capacitación y su relación con la alta tasa de rotación del personal. Los instrumentos utilizados fueron la entrevista y el cuestionario, con un diseño metodológico que responde a un estudio de caso. Las conclusiones a los que arribó la investigación es que las horas hombre de capacitación son muy reducidas y son coincidentes con los estudios de organismos internacionales que indican que en México la inversión en

capacitación laboral es muy reducido. Asimismo la investigación reporta que existe una relación significativa entre horas hombre de capacitación y los Porcentajes de Rotación de Personal.

En ese mismo sentido Rodriguez (2015), realizó una tesis denominada *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo*, para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas con mención en Gerencia de la Universidad de Carabombo cuyo objetivo fue analizar las competencias en los colaboradores del Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon", la población de estudio estaba compuesto por 170 colaboradores, de las Direcciones de Gestión de Información, Gestión Administrativa, Investigación, Recursos Humanos, Ejecutiva y Postgrado, la muestra estuvo representado por 63 colaboradores, se usaron como técnicas de investigación la observación y la encuesta y como instrumentos la guía de observación y la el cuestionario respectivamente. Las principales conclusiones a los que arribó la investigación fueron: i) La capacitación es el medio por el cual una gestión cuenta con colaboradores actualizados con adecuados niveles de capacidades, habilidades y destrezas muy necesarios para afrontar con eficiencia las funciones asociadas a su puesto de labores; ii) Que la institución cumple con una adecuada gama de actividades teóricos y prácticos lo que repercute en un adecuado nivel corporativo de la empresa.

Del mismo modo Moreira (2013), realizó una tesis titulada *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un módulo práctico*, para optar el grado de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior de la Universidad de Guayaquil, el objeto de la investigación fue establecer las necesidades de adiestramiento del personal administrativo, evaluar la calidad de servicio que ofrece el personal administrativo y plantear un modelo practico de adiestramiento profesional del personal, para el estudio utilizó una población de 131 personas, entre personal administrativo, directores profesores y estudiantes de la Escuela de Administración y Marketing de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil, a quienes

aplico el instrumento que consistió en una encuesta conformada por 20 preguntas cuya respuesta se encuentra estructurada en la escala de Likert; llegando a la conclusión de que la formación incurre en la calidad del servicio prestado dado que el personal no cuenta con experiencia, y que con capacitación continua optimizará la calidad de servicio de atención hacia el cliente.

Igualmente Díaz (2011), presentó una tesis titulada *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos - Linares Nuevo León*, para optar el grado de Magister en Administración de la Universidad de Montemorelos; cuyo objeto de estudio fue establecer que la autoevaluación del estado en que se encuentran capacitados los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la Zona Montemore los Linares, de Nuevo León incide en la autoevaluación de grado de desempeño laboral de los mismos empleados; la población estuvo compuesto por 141 trabajadores la CFE zona Montemorelos-Linares, la muestra fue de 113 empleados que fueron los que participaron; para la presente investigación se desarrollaron un primer instrumento para medir la autoevaluación de grado en que se encuentran capacitados y un segundo instrumento para medir la autoevaluación del grado de desempeño laboral; llegando a la conclusión que existe una relación directamente proporcional entre la autoevaluación del grado de capacitación y la autoevaluación del grado de desempeño laboral.

En ese mismo sentido García (2016), desarrolló una tesis denominada *La capacitación laboral en América Latina como aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia de SENA en Colombia*. El propósito de la investigación fue describir cómo la capacitación laboral en América Latina puede ser una herramienta que contribuya a la mitigación del desempleo; la metodología empleada fue un estudio de caso focalizado en Colombia, a través de un enfoque cualitativo, el instrumento de recojo de información utilizada fueron entrevistas a las unidades de análisis, estuvieron compuestas por colaboradores, ejecutivos, emprendedores y practicantes egresados del SENA de Colombia. La principal conclusión a lo que arribó la investigación es que el SENA ha contribuido de manera muy débil a la mitigación del desempleo respecto a la capacitación e

intermediación laboral, ello porque la estructura de esta entidad está supeditada a la dinámica socioeconómica, política, tecnológica y cultural del país.

Nacionales

Condori (2013), realizó una investigación denominada *Las competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal de la municipalidad distrital coronel gregorio albarracín lanchipa de Tacna*, que tuvo como Objetivo determinar de qué manera las competencias laborales influían en el personal que labora en la Municipalidad de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna. La investigación trabajó con una muestra de 82 colaboradores, considerándose al azar al personal de cada área. Las áreas materia de la investigación Alcaldía y Órganos de Asesoramiento, Órganos de Apoyo y Órganos de Línea de la institución, el enfoque de la investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional. Las conclusiones a los que arribó la investigación fue que realmente las competencias laborales influyen de manera significativa sobre el desempeño laboral del personal.

Granados (2013), realizó la investigación titulada: *El desarrollo competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Año 2013*, para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de San Marcos, el objeto de la investigación fue determinar la relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, con una muestra de 96 alumnos del décimo ciclo de la Escuela Académico Profesional de Administración de Turismo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Unmsm), del Semestre 2013 II, El muestreo fue No Probabilística Intencionada. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios estructurados, con escala politomica tipo Likert, Las conclusiones a los que arribó la investigación fue que existe una significativa relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la

formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

Julcahuanga (2013), en su tesis *Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil Projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 y 24 años en la ciudad de Piura* donde el objetivo general consiste en la determinación del nivel con el cual inciden las estrategias utilizadas para la capacitación, la elección de las Entidades de Capacitación (Ecaps) y el currículo del Programa Projoven en Piura, en la inserción laboral de las personas entre los años 16 y 24, el alcance de la investigación es descriptiva, el estudio es cualitativo, utilizo una muestra de 65 jóvenes de una población de 1292; Indica que como resultado del estudio se confirma que las entidades de capacitación seleccionadas, tiene una incidencia significativa en los procesos de capacitación, debido a que para la evaluación de las mismas, se consideró la infraestructura con la que cuenta para proveer de las necesidades para la realización de la capacitación. Los profesionales encargados de la capacitación, también es evaluado, así como el cumplimiento del currículo diseñado para la formación.

Marcillo (2015), realizó una investigación denominada *Modelo de gestión para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manbi*. El propósito de la investigación fue mostrar una teorización referido a la competencia del talento humano en las organizaciones públicas del Ecuador. El enfoque de la investigación fue cualitativo, apoyándose en el diseño de la Teoría Fundamentada. Las técnicas utilizadas fueron la observación, la documentación y las entrevistas, los resultados de la investigación presentan un conjunto de constructos teóricos que sirven de propuesta teórica respecto a la gestión del Talento Humano en las entidades públicas del Ecuador.

Las principales conclusiones a los que arribó fue que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas ecuatorianas, está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se maneja en ellas, a la filosofía administrativa

implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan mismo que inciden sobre las organizaciones se vinculan entre sí produciendo formas de hacer y de pensar que concuerdan la vida laboral en las organizaciones.

Muñoz (2015), en su tesis *Competencias laborales y Clima Organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas Privadas de Lima*, tuvo por objeto realizar un estudio cuantitativo respecto a la influencia de las competencias laborales con el clima organizacional y el desempeño laboral en las universidades tecnológicas privadas de Lima. La investigación utilizó un diseño no experimental, transaccional, de nivel descriptivo correlacional. Asimismo se utilizó la encuesta como técnica de investigación y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. La muestra estuvo conformada por 161 colaboradores administrativos, los mismos que se seleccionaron mediante un muestreo aleatorio, los datos fueron tratados a través de estadísticos descriptivos e inferenciales. Las principales conclusiones a las que se arribó fueron: existe correlación directa, positiva y significativa entre las competencias laborales y el clima organizacional, así como entre todas y cada una de las dimensiones de las competencias laborales con el clima organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la variable competencia laboral

La gestión de los recursos humanos a fin de desarrollar una gestión eficiente requiere que los trabajadores que forman parte de la entidad cuenten con las competencias requeridas para el éxito de las empresas, en ese sentido los siguientes apartados corresponden a aproximaciones teóricas de los aspectos más relevantes.

Las competencias

Rubinstein, Godvel y Yen (2003) nos indica que el poseer capacidades no es sinónimo de competente. La competencia no solo es mejorar las capacidades de una persona, también es su capacidad para enfrentar y resolver problemas. El

Saber, del mismo modo no es tener, sino ponerlo en práctica; al utilizar una acción es que la persona llega a ser competente. Asimismo, el "saber hacer" no es poner en práctica los saberes de una persona, es también un "saber actuar". Por tanto, El saber actuar, donde cada acción no depende del cumplimiento del todo. Por tanto, la competencia requiere saber encadenar y desencadenar diferentes actuaciones y no solo aplicarlas aisladamente. Asimismo, Las competencias son consecuencia de acciones que se adquieren a lo largo de toda la vida laboral no solamente en un contexto particular, Las competencias son mucho más que una mera especialización técnica. Asimismo, como es de advertir que antes de las competencias es el conocimiento científico; por lo que la competencia y las calificaciones a este se antepondrá en el tiempo y espacio.

La competencia según la OIT (2002), es una mezcla muy integrada de los conocimientos, actitudes y habilidades, los mismos que conducen a desempeños acertados y oportunos en diferentes escenarios. Las competencias son flexibles y con gran capacidad de adaptación, por lo que son muy necesarias en situaciones de búsqueda de trabajo, que formara parte del desarrollo, a fin de que las personas se involucren en actividades que previamente ya lo saben

Gallart y Jacinto (1997), indicaron respecto a las competencias que estos constituyen un conjunto de propiedades que se encuentran en constante modificación, dado que se son sometidas a pruebas permanentes de resolución de problemas concretos en los ambientes laborales que presentan constantemente situaciones de mucha complejidad técnica e incertidumbre, que obviamente no forman parte de su currículum, sino de la capacidad de laborar en situaciones críticas. Conceptualizar o definir las competencias, para las actividades laborales del día a día se construyen en la práctica social y es responsabilidad compartida de los trabajadores, empresas y la sociedad del conocimiento.

Asimismo La Alcaldía mayor de Bogotá, Secretaria de Educación (1999) nos indica que la competencia es la capacidad de un individuo para enfrentarse a una actividad o tarea específica. Esta competencia se basa en saberes previos, y se

da como consecuencia de la interacción que se da entre la persona y la actividad que no necesariamente son dadas con anterioridad. Cuando hacemos referencia a competencias es cambiar el rumbo hacia el logro de resultados de haber aplicado estas destrezas, habilidades y saberes. Dicho de otra manera, las competencias nos brindan un saber en contexto. En este contexto, la competencia se va notar a través como una persona se desempeña, los mismos que van a ser observables, medibles y por tanto evaluables.

Las competencias se refieren a la capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral: “vale la pena resaltar que al hablar de competencias nos hallamos frente a un fenómeno tanto individual como social y cultural, pues es la sociedad la que da sentido y legitima cuáles son las competencias esperadas y de mayor reconocimiento” (Alcaldía mayor de Bogotá, Secretaria de Educación, 1999, p. 32)

Machado (2002), también nos indica que Las competencias son personales, están presentes las persona en general. Esta condición está presente incluso cuando hablamos o nos comunicamos, hacemos referencia que tales personas son “muy competentes”, la competencia se va a orientar a un contexto en el cual se presenta. A medida que se delimita el ámbito de referencia, será mucho más fácil caracterizarla.

La competencia laboral

Según Pinto (1999), una competencia laboral permite actuar a los individuos con eficacia, eficiencia sobre una determinada realidad sea este natural social o simbólica. Las competencias conllevan ala integración de saberes como el actitudinal, procedimntal y el conceptual por tanto constituyen aprendizajes integradores referidas al proceso de aprendizaje de las personas.

En ese mismo sentido, referido a las competencias laborales, Ducci (1997) indicó que es una construcción de aprendizajes significativos y útiles para el

desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción,

La competencia laboral según Conocer (1999), también es concebida como la aptitud de una persona en el desempeño de una misma actividad o función en distintas situaciones y con las exigencias de calidad requeridas por el sector productivo en un contexto real de trabajo, en donde la instrucción juega un papel preponderante y que permite el aprendizaje por experiencia en determinadas situaciones concretas de la actividad laboral. En ese mismo sentido, se presentan otras definiciones que conceptualizan las competencias laborales, las mismas que presentamos a continuación:

El desarrollo de capacidades es "Un proceso mediante el cual las personas, los grupos, las instituciones y las sociedades, a través de la obtención de conocimientos, prácticas, habilidades y herramientas, mejoran su desempeño para alcanzar los resultados esperados" (Lee Boter, 1996, p. 123)

Una competencia es "Una capacidad, susceptible de ser, medida, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización" (Mclagan, 1997, p. 54)

Mastache (2007), manifiesta respecto a la competencia laboral como un proceso de algo que una persona debe ser capaz de hacerlo, de acuerdo a su ambiente laboral y como consecuencia de una conducta o a una acción concreta.

Son aquellos conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994, p. 11)

Según Spencer (1994) Según Spencer (1994) los aspectos conceptuales de competencia laboral se va a dar de la necesidad de valorar no solamente los conocimientos apropiados como son los saberes, las habilidades y las destrezas

que una persona desarrolla, sino observar y dar mérito a su capacidad por resolver problemas o para responder a situaciones críticas.

Las Competencias laborales se relacionan con la correcta actuación del personal en su puesto de trabajo y que se basa en la motivación, el carácter, la actitud, los valores y el conocimiento reflejado en la conducta. En definitiva, se trata de cualquier característica individual cuya actuación en el puesto de trabajo sea demostrable y que se mida de modo fiable. El significado de competencia laboral es la actuación o el desempeño ante determinadas actuaciones, manteniendo el control, con autonomía y de acuerdo con lo deseado. Para lo cual se requiere tener pleno conocimiento, capacidad técnica, facultad de saber comunicar, cooperar, la aptitud para interactuar dentro de los sistemas.

Las competencias laborales abordan en una economía que se basa en el conocimiento, necesariamente debe aprender a conducir, administrar y fortalecer el flujo de esa información y conocimiento que fluye aceleradamente como consecuencia del desarrollo tecnológico y la globalización y que a su vez es uno de los factores que determina el progreso y el desarrollo de la organización. Su tarea principal es el manejo, administración y aprovechamiento de esta gran información existente, para lo cual debe crear el Capital Intelectual en las personas que laboran en la organización con la finalidad de incentivar la “capacidad de aprender conjuntamente con generación del nuevo conocimiento o mejorar el existente”. (Otter y Cortez, 2003, p. 6)

Importancia de las competencias laborales

Para poder medir cuán importante son las competencias laborales de los trabajadores de cualquier organización o institución, es necesario tener en esencia claro el concepto de competencia laboral. Actualmente, el concepto “competencia laboral” ha cobrado mucha importancia; sus orígenes se remontan a Europa en la década de los años 80 como hoja de ruta para la administración y desarrollo de los trabajadores en las empresas

Vivimos en un mundo globalizado en donde los empresarios buscan talento para contar con personal altamente capacitado que pueda coadyuvar al éxito de la empresa, utilizando las competencias laborales como herramienta para la gestión de Recursos Humanos. Las competencias laborales, son el “conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales que correctamente combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. Es aquello que distingue el rendimiento excepcional del normal, y que se observa directamente a través de las conductas de cada empleado en la ejecución diaria de su cargo”. Dicho de otra forma, las competencias laborales permiten conocer: (i) lo que una persona es capaz de hacer; (ii) si está bien hecho lo que hizo, y (iii) las condiciones en las que el individuo debe mostrar su aptitud.

Al respecto, los modelos de competencia son a su vez una herramienta valiosa para la gestión de Recursos Humanos en las empresas, que permiten una dirección sobresaliente en procesos como: i) la capacitación; ii) el reclutamiento; iii) la selección; iv) la contratación; v) la compensación; vi) la evaluación, y vii) la promoción y ascenso de los empleados. A mayor abundamiento, las competencias laborales para la administración de recursos humanos, permiten el mejor desarrollo de los procesos dentro de una organización, ya que la visión global (empresa-empleado) se transforma; es decir, de trabajar en un ambiente plano en donde cada uno se limita o restringe a cumplir con las tareas que única y exclusivamente les son asignadas, se cambia a una visión mucho más flexible en donde el empleado busca el crecimiento dentro de la empresa, aumentando sus conocimientos y perfeccionando sus habilidades, es mucho más participativo y se involucra más en conocer el negocio, se convierte en un empleado multifuncional que busca el crecimiento personal y organizacional. En el caso de la selección de personal, ésta resultará más fácil si se realiza a través del modelo de competencias, pues el reclutador se concentrará en aquellos postulantes que cubran los requisitos propios de la empresa. Si bien es cierto que existirán áreas de oportunidad, también lo es el hecho de que éstas se reforzarán una vez que el postulante se encuentre dentro de la empresa. (Ramos 2012, π. 2).

La gestión del conocimiento

El origen de la gestión del conocimiento se debe a la incompetencia de las prácticas comunes de la gerencia tradicional de querer administrar con eficiencia el conocimiento tácito y su evolución a explícito. El no realizar una gestión adecuada del conocimiento, ya sea almacenándola, haciéndola circular, o realizando la gestión de la competencia de los participantes de esa realidad, se estaría poniendo en peligro de desaprovechar el principal factor que da origen a desarrollar sinergia entre algunas de estas formas (Pelufo y Catalan, 2002, p.16).

El aprendizaje organizacional es la adquisición y aplicación de los conocimientos, valores, creencias y actitudes que aportan en el desarrollo de la organización. Este aprendizaje se da cuando se realizan diversas actividades, como cuando se observa a otros realizarlas, o al interactuar con otras personas, al leer los informes o la resolución de problemas”. En el trabajo diario continuamente se producen nuevos conocimientos que no se visualizan como tal (Pelufo y Catalan, 2002, p. 26).

Las personas para conseguir sus objetivos ya sea personal e individual dependerá de la organización donde trabajan. El éxito por lo general se relaciona con el crecimiento dentro de la organización. Asimismo, la organización se debe a su personal, ya sea para la operación, producción de bienes y servicios. En ese sentido, difícilmente se puede considerar una separación entre el comportamiento de las personas y el de la organización (Chiavenato, 2011, p. 4)

La capacitación en la adquisición de competencias

Se ha demostrado que, si una organización desea alcanzar sus objetivos empresariales por el mejor camino, debe saber encaminar los esfuerzos del Personal para que a su vez, estos logren alcanzar sus objetivos personales de tal modo que se cree una sinergia entre ambos. Existen varios autores que se refieren a un área denominada desarrollo que se divide en educación y capacitación; la capacitación significa instruir a la persona para un determinado puesto y la educación es perfeccionar a la persona para desempeñarse dentro o fuera de su trabajo.

Se puede hablar de varios tipos de educación: social, religiosa, cultural, política, moral, profesional, etc. Para el presente trabajo de investigación se abordara educación profesional el cual comprende tres etapas independientes: a) Chiavenato (2011) indica que a través de la formación profesional se busca calificar al individuo para una futura profesión, cuyos propósitos son amplios y mediatos, sus perspectivas son a largo plazo y está estrechamente relacionado con el desarrollo profesional de acuerdo a la especialidad dentro de la empresa u organización, también tiene relación con la eficiencia de su puesto. Asimismo, la capacitación se orienta a la educación profesional, relacionado a las mejoras en el puesto, las características de la capacitación es que se encuentran comprendidas en el corto plazo.

Asimismo, continua Chiavenato (2011), la capacitación debe de realizarse de acuerdo a lo que necesite la empresa, conforme este crezca sus necesidades van a variar, por lo que la capacitación tendrá que necesariamente abordar nuevas necesidades. En este sentido, la organización deberá identificar periódicamente las necesidades de capacitación de acuerdo a sus necesidades actuales, ello permitirá implementar políticas y programas orientados a satisfacer adecuadamente las necesidades en esta materia.

Según Irigoien (1998), indicó:

Existe confusión entre los problemas de desempeño que está ligado directamente a la necesidad de capacitación con problemas de ambiente laboral, el cual se refiere al ambiente físico de trabajo, el sueldo, estructura orgánica, oportunidades de desarrollo; por tal motivo se hace necesario un mejor análisis de la realidad. La capacitación en la necesidad de adquirir conocimiento, habilidades y actitudes actualmente denominado competencias. (p. 30)

Se debe desarrollar políticas a través del cual se promueva el crecimiento profesional y personal dentro de la organización. A través del enfoque por

competencias se busca determinar las tareas, conocimientos y habilidades claves de desarrollo ya sea en el puesto actual o en otra de la misma institución. Con la información que se recolecte de las competencias identificadas, características y aptitudes por cada puesto de las personas, es posible de idear un plan de carrera adaptado a ellas (Ernst & Young, p. 20).

Dimensiones de la variable competencias laborales

Escobar (2005), dimensiona a la variable Competencia Laboral en dos dimensiones: i) Competencias Genéricas o Generales ii) competencias específicas, cuyas definiciones se expresan a continuación:

Competencias generales

Las competencias generales se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta. Las segundas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función (Escobar , 2005, p. 39)

Se refieren al conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están relacionados entre sí, ya que, en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Estas habilidades también se usan como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano (Mendoza, 2013, π 3)

Las competencias laborales generales son aquellas que se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas. La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y

aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad (Ministerio de Educación Nacional, 2003, p. 8)

Competencias específicas

Las competencias específicas son aquellas competencias destinadas a funciones o tareas específicas y son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función (Escobar , 2005, p. 39)

Las competencias específicas se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta. Competencias que resultan necesarias para dominar un conocimiento, para después aplicarlo a un área específica (Mendoza, 2013, π 4).

Las competencias laborales específicas son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales (Ministerio de Educación Nacional, 2003, p. 9)

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis (SENA, 2003)

Bases teóricas de la variable gestión del cambio en los procesos de adquisiciones y contrataciones

Para el presente trabajo de investigación referido a los procesos de adquisiciones y contrataciones del estado, la fuente principal de recojo de información está basada en la Ley 30225 que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado y el Decreto Supremo N° 350-2015-EF que aprueba el Reglamento de la Ley de

Contrataciones del Estado, en ese marco, pasaremos a abordar los aspectos conceptuales y teóricos de cada uno de ellos, pero no obstante respecto a los procesos de contrataciones y adquisiciones nos apoyaremos en la definición conceptual planteada por Venegas (2013).

Conjunto estructurado y medido de actividades que poseen una secuencia y relación claramente establecida, con un inicio y un final y con entradas y salidas, que utilizando recursos agrega valor para realizar las adquisiciones y contrataciones en una determinada entidad. (Venegas, 2013, p. 15)

Gestión de compras

Según Venegas (2013), la logística en una entidad se encuentra vinculada a los procesos de suministro o abastecimiento. En ese sentido, estos procesos están referidos a suministrar y abastecer los bienes y servicios que requiere la entidad para seguir operando. Por otro lado, la gestión de compras es la responsable de la selección de los proveedores, y llevar a cabo los procesos de bienes y servicios que la entidad requiere para seguir operando. La identificación y selección de proveedores constituye el punto de partida dentro de la logística en una entidad. Este proceso, por lo general, lo realiza el área de abastecimiento, que es el área que se encarga de plantear todos los criterios bajo los cuales se deberán llevar a cabo los procesos. Antes a ello, al iniciar la búsqueda de proveedores, se debe tener bien claros la tipología de los productos, las características, cantidad, etc., que se van a adquirir.

El proceso de adquisición según Venegas (2013), es el proceso mediante el cual una organización obtiene los bienes y/o servicios para que este pueda seguir produciendo. Esta situación, se encuentra relacionado al proceso de adquisiciones y compras, que podríamos también denominar como el proceso adquisición de bienes y/o la contratación de servicios. Por tanto, este proceso está referido a la Gestión de Compras. Este proceso no solo significa comprar, va más allá, dado que nos encontramos en un contexto globalizado en el que las economías y las personas pertenecen a un entorno muy inestable, extremadamente cambiante que hacen que la demanda u oferta de los bienes y servicios sea muy cambiante,

debido a la escasez de capitales, altos costos financieros, los constantes cambios de la tecnología entre otros aspectos que inciden directamente en la gestión de las compras en una organización.

Venegas (2013), indicó:

Que toda gestión de compras conlleva a realizar diversas acciones entre ellas es el estudio de mercado siendo ello muy importante y necesario a razón de que nos permite conocer cómo se encuentran los precios de los distintos bienes y servicios en el mercado en la fecha en el que se produce el proceso de selección. También el estudio de mercado nos permite tomar conocimiento de la oferta existente de dichos bienes y servicios que repercute en una adecuada elección del proveedor adecuado como parte de una adecuada gestión de compras. (p. 9)

Ley de contrataciones del estado (LCE)

Respecto a la Ley de contrataciones, Cordova, Paredes, y Gutierrez (2011), lo definió de la siguiente manera:

Es un instrumento que permite a las diferentes entidades del Estado realizar contratos de bienes y servicios para la ejecución de obras; sin embargo, nótese que sólo es un instrumento, dado que la Administración Pública en general cuenta con diferentes mecanismos contractuales y legales para adquirir y vender bienes de acuerdo a las necesidades que tenga. (p. 27)

Compras estatales

De la misma manera, las compras estatales constituyen en el Perú herramientas de uso de los gestores públicos para gestionar con eficiencia las compras públicas.

Alvarado (2008), definió:

Es una herramienta de uso práctico que facilite a la administración pública el cumplimiento de la Normativa de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, así como también permite a la administración pública comprar de forma eficiente, económica y oportuna para satisfacer adecuadamente sus necesidades y cumplir con sus funciones y metas trazadas. (p. 11)

Sistema de contratación

Las contrataciones en el Perú según la nueva ley de contrataciones, Ley N° 30225 pueden contemplar algunos de los siguientes sistemas de contratación:

A suma alzada, aplicable cuando las cantidades, magnitudes y calidades de la prestación estén definidas en las especificaciones técnicas, en los términos de referencia o, en el caso de obras, en los planos, especificaciones técnicas, memoria descriptiva y presupuesto de obra, respectivas. El postor formula su oferta por un monto fijo integral y por un determinado plazo de ejecución. Tratándose de obras, el postor formula dicha oferta considerando los trabajos que resulten necesarios para el cumplimiento de la prestación requerida según los planos, especificaciones técnicas, memoria descriptiva y presupuesto de obra que forman parte del Expediente Técnico, en ese orden de prelación; debiendo presentar para la suscripción del contrato el desagregado de partidas que da origen a la oferta. El mismo orden de prelación se aplica durante la ejecución de la obra. No puede emplearse el sistema de contratación a suma alzada en obras de saneamiento y viales (MEF, 2015, Art. 14)

A precios unitarios, aplicable en las contrataciones de bienes, servicios en general, consultorías y obras, cuando no puede conocerse con exactitud o precisión las cantidades o magnitudes requeridas. En el caso de bienes, servicios en general y consultorías, el postor formula su oferta proponiendo precios unitarios en función de las cantidades referenciales contenidas en los documentos del procedimiento de selección y que se valorizan en relación a su ejecución real,

durante un determinado plazo de ejecución. En el caso de obras, el postor formula su oferta proponiendo precios unitarios considerando las partidas contenidas en los documentos del procedimiento, las condiciones previstas en los planos y especificaciones técnicas, y las cantidades referenciales, y que se valorizan en relación a su ejecución real y por un determinado plazo de ejecución (MEF, 2015, Art. 14)

Esquema mixto de suma alzada y precios unitarios, aplicable para la contratación de servicios en general y obras. Tratándose de servicios, cuando las prestaciones comprendan magnitudes o cantidades pueden conocerse con exactitud y precisión, se contratan bajo el sistema de suma alzada; los elementos cuyas magnitudes o cantidades no puedan conocerse, se contratan bajo el sistema de precios unitarios. En el caso de obras, cuando en el expediente técnico uno o varios componentes técnicos corresponden a magnitudes y cantidades no definidas con precisión, se contratan bajo el sistema de precios unitarios, en tanto los componentes, cuyas cantidades y magnitudes estén definidas en el expediente técnico, se contratan bajo el sistema de suma alzada (MEF, 2015, Art. 14)

Tarifas, aplicable para las contrataciones de consultoría en general y de supervisión de obra, cuando no puede conocerse con precisión el tiempo de prestación de servicio. En este caso, el postor formula su oferta proponiendo tarifas en base al tiempo estimado o referencial para la ejecución de la prestación contenido en los documentos del procedimiento y que se valoriza en relación a su ejecución real. Los pagos se basan en tarifas. Las tarifas incluyen costos directos, cargas sociales, tributos, gastos generales y utilidades (MEF, 2015, Art. 14)

En base a porcentajes, aplicable en la contratación de servicios de cobranzas, recuperaciones o prestaciones de naturaleza similar. Dicho porcentaje incluye todos los conceptos que comprende la contraprestación que le corresponde al contratista (MEF, 2015, Art. 14)

En base a un honorario fijo y una comisión de éxito, aplicable en las contrataciones de servicios. En ese caso el postor formula su oferta contemplando

un monto fijo y un monto adicional como incentivo que debe pagarse al alcanzarse el resultado esperado. El honorario fijo y la comisión de éxito pueden calcularse en base a porcentajes (MEF, 2015, Art. 14)

Modalidad de ejecución llave en mano, el procedimiento se convoca bajo la modalidad de ejecución llave en mano cuando el postor debe ofertar en conjunto la construcción, equipamiento y montaje hasta la puesta en servicio de determinada obra, y de ser el caso la operación asistida de la obra. En el caso de contratación de bienes el postor oferta, además de estos, su instalación y puesta en funcionamiento (MEF, 2015, Art. 15)

Contrataciones por paquete, la Entidad puede efectuar contrataciones por paquete, agrupando en el objeto de la contratación, varios bienes, servicios en general o consultorías distintas pero vinculados entre sí, considerando que la contratación conjunta es más eficiente que efectuar contrataciones separadas. También puede contratar por paquete la ejecución de obras de similar naturaleza cuya contratación en conjunto resulte más eficiente para el estado en términos de calidad, precio y tiempo frente a la contratación independiente. En este caso, las Entidades suscriben un contrato por cada obra incluida en el paquete. Puede convocarse procedimientos de selección por paquete para la elaboración de los estudios de Pre inversión de proyectos de inversión pública, así como la elaboración de dichos estudios y del expediente técnico y/o estudio definitivo (MEF, 2015, Art. 16).

Plan anual de contrataciones

Según el Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas (2017), el Plan Anual de Contrataciones es aquel documento de gestión que contiene todas las compras que realizará la entidad durante el periodo de un año. Incluye tanto las que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la Ley como las que no. El PAC además debe estar vinculado con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y el Plan Operativo Institucional (POI). El Plan Anual de Contrataciones contiene todas las compras públicas que se encuentran previstas por el PIA. Al respecto, el Presupuesto institucional de Apertura (PIA) es aquel que contiene el presupuesto

inicial de la entidad pública aprobado por el titular de la misma. El PIA es elaborado por la oficina de planeamiento y presupuesto para el periodo de un año sobre la base de las de los fines, objetivos y metas presupuestarias previstas y en concordancia con el Plan Operativo Institucional (POI), igualmente el Plan Operativo Institucional (POI). Es el documento en que se programan las distintas actividades que llevará a cabo la entidad para cumplir con los objetivos estratégicos previstos en el Plan Estratégico Institucional (π. 2).

Las áreas usuarias son las responsables de elaborar los requerimientos de bienes, servicios u obras en función a sus necesidades orientadas al cumplimiento su plan operativo, estos requerimientos se denominan especificaciones técnicas para la adquisición de un bien, términos de referencia para las contrataciones de servicio en general y expediente técnico en obra; los mismos que a su vez debe contener la descripción precisa y objetiva de las características, requisitos funcionales y relevantes que permita el cumplimiento de la finalidad pública, las condiciones necesarias para la ejecución de la contratación, debe incluirse exigencias que prevé la Ley, normas metrológicas, reglamentos técnicos y sanitarias, debe crearse buscando que existan las condiciones de igualdad en el procedimiento de contratación evitando la creación de barreras que impidan la libre competencia.

Los comités de selección

En los casos de licitaciones públicas, concursos públicos y selección de consultores individuales, se debe designar un Comité de Selección, que será el responsable del desarrollo del procedimiento de selección desde su designación hasta la formalización contractual. En los procesos de subasta inversa electrónica, el órgano responsable de las contrataciones es responsable de la adjudicación simplificada para los bienes y servicios en general.

Según MEF (2015) El Comité de Selección es el ente constituido por tres miembros siendo uno de ellos representante del área de contrataciones, el mismo que debe tener conocimiento técnico respecto al tema de contratación. Para las

contrataciones referidas a obras y consultorías, al menos dos de los miembros deben de tener conocimiento técnico de la materia d contratación.

El planeamiento de las adquisiciones y contrataciones

Diferentes autores definen al plan como decidir anticipadamente las acciones que se tomaran, de tal modo que evita las sorpresas e incertidumbres, y a llegar a los objetivos deseados, a través de un análisis de los medios. La actuación anticipada permite tener una idea del futuro y proyectar respuesta posible, se comprará con la situación deseada. En un plan hay considerar el futuro y la elaboración del bienestar a través de la acción, existe una reflexión sobre varias incógnitas y sospechas sobre lo que posiblemente acontecerá, como responder a interrogantes de situaciones que podrían acontecer situaciones deseadas de alcanzar. El conocimiento respecto al Plan admite ciertas connotaciones como el prever, el organizar, coordinar esfuerzos y revisión de labores y sus efectos. El prever es ver lo que acontecerá; Organizar es diferenciar y agrupar los diferentes roles por ejecutar y recursos o medios con conllevan a una acción; el coordinar esfuerzos es estímulo a la sinergia que reúna los diferentes componentes para desarrollar aspectos que complementan a la acción y control de procesos con continua supervisión que conllevan a la situación deseada. El concepto de plan, viene a ser la realización de acciones previamente analizadas y evaluadas hacia un ordenamiento de ideas que conllevan a resultados deseados. (Ossorio, 2002, p. 13)

El organismo supervisor de las contrataciones con el estado – OSCE

El Gobierno con el afán de mejorar la estructura organizacional ha creado el OSCE como órgano encargado de ejecutar las políticas referente a las contrataciones, implementando mecanismos basados en principios, estandarización de procedimiento, la incorporación de sistemas de información, el mejoramiento del accionar del gobierno en lo referente a contrataciones y su adecuada planificación, a fin de que la ejecución del presupuesto se encuentra debidamente justificada en cumplimiento de los objetivos para beneficio de la sociedad basado en el Plan Estratégico para las Contrataciones Públicas del Perú, el cual se encuentra encaminada hacia las necesidades del desarrollo

económico y social, las preferencias del mercado y la colaboración de la sociedad, este procedimiento de las contrataciones suministrará metodologías, la información y controles que de manera más efectiva relaciones la ejecución del presupuesto con los servicios a la comunidad. Este Plan Estratégico avalará que la planificación de los procesos de contrataciones asegure que las contrataciones estén vinculadas con los procesos presupuestales; diseñar mecanismos que conlleven al ahorro. Se estableció un sistema que permite realizar seguimiento al proceso y evaluar su actuación, fortaleciendo la rendición de cuentas y el desempeño en lo referente a las contrataciones. (OSCE, 2009.p.8).

Dimensiones de la variable procesos de adquisiciones y contrataciones

Planeación general de las contrataciones

El Plan Anual de Contrataciones es un instrumento de gestión de abastecimiento que sirve para programar, difundir y evaluar las necesidades de bienes, servicios y obras que una entidad requiere para el cumplimiento de sus fines (OSCE, 2017, π 1).

Procedimientos de contratación

Procedimientos de Contratación es una serie de interacciones entre los actores de un contrato (OSCE, 2017, π 4)

Ejecución contractual

Se da cuando las partes cumplen las prestaciones con las que se han comprometido: El postor ejecuta la obra, suministra el bien o presta el servicio y, por su parte, la entidad cumple con efectuar el pago (OSCE, 2017, π 6)

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la gestión de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en el procedimiento de contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la ejecución contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017?

1.5. Justificación

Según Bernal (2010), toda investigación deberá presentar justificaciones, indicando las razones del por qué y para que de la investigación que se va a abordar, dicho en otras palabras, corresponde a la justificación de la investigación indicar las motivaciones que tiene el investigador para llevar a cabo el estudio. En ese sentido el autor establece como mínimo tres aspectos que toda justificación de la investigación debe presentar: Teórica, Práctica y Metodológica.

Justificación teórica

La gestión de los procesos de contrataciones y adquisiciones de las instituciones públicas deberán garantizar una efectiva y oportuna adquisición de los bienes y servicios que requieren las entidades para seguir operando y por ende brindar una oportuna prestación de servicios hacia la comunidad. En la práctica, estos procesos no son del todo eficiente, razón por el cual urge efectivizar planes y políticas de estado que haga más eficiente estos procesos, imponiendo rigurosidad en los procesos, pero sobre todo transparencia, la misma que esté al

servicio de la comunidad. Para el desarrollo de la presente investigación, nos hemos basado en teorías, normas, conceptos y leyes que han ido formulando expertos de la comunidad científica conocedores de la materia tratada, debidamente referenciadas, las mismas que forman parte del marco teórico.

Justificación práctica

El presente estudio tiene pertinencia Aplicativa, puesto que contribuirá con los resultados a buscar soluciones y diseñar estrategias de intervención (programas y talleres) para fortalecer y desarrollar y mejorar las capacidades laborales de los trabajadores y funcionarios públicos, la misma que redundará en el mejoramiento de la gestión pública, y de esta manera lograr resultados más satisfactorios tanto a nivel personal como a nivel organizacional.

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos del estudio se acude al empleo de metodologías y técnicas que nos permiten medir la incidencia de la variable Competencias Laborales en la Gestión del Cambio de los procesos de adquisiciones y contrataciones en las organizaciones, con ello se pretende conocer el grado de incidencia de la variable competencias laborales en la mejora de los procesos de adquisiciones y contrataciones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe influencia de la Competencia Laboral en la gestión de las Adquisiciones y Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Existe influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Existe influencia de la Competencia Laboral en el Procedimiento de Contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Hipótesis específica 3

Existe influencia de la Competencia Laboral en la Ejecución Contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la influencia de la competencia laboral en la gestión de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia de la Competencia Laboral en el Procedimiento de Contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia de la Competencia Laboral en la Ejecución Contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La metodología utilizada es hipotético-deductivo que consiste en desarrollar afirmaciones en calidad de hipótesis y busca rebatir tales hipótesis, a través de un diseño estadístico estructurado.

El Método hipotético-deductivo radica en un “proceso que inicia con unas aseveraciones como hipótesis de las cuales se busca refutarlas o falsearlas, deduciendo de ellas conclusiones que deben ser confrontados con los hechos”. (Bernal, 2010, p. 60).

El presente estudio es un diseño no experimental de carácter transversal o transaccional. Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) el estudio no experimental la define como la investigación que no ejecuta la manipulación de las variables y en los que solo se observa situaciones en un contexto natural, que luego son analizados. En la investigación no experimental no se tiene control de la variable independiente porque ya sucedieron al igual que sus efectos. Asimismo, es un diseño transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento. Asimismo, el tipo corresponde a una investigación básica, dado que no busca aplicar los resultados de manera inmediata, ya que lo que busca es contribuir a la ampliación y mejoramiento del conocimiento existente. Carrasco (2007) indica que el propósito del estudio lo van a constituir las teorías científicas mismas.

Asimismo, el estudio presenta niveles como es el descriptivo - Correlacional Causal. Según Hernandez, Fernandez , y Baptista , Metodología de Investigación (2010) Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Las investigaciones correlacionales tienen como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Examina relaciones entre variables o sus resultados, su soporte es el uso de herramientas estadísticas. (Bernal 2010, p. 122)

La investigación explicativa o causal tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (Bernal 2010, p. 115)

2.2. Variable, operacionalización

Variable

En el desarrollo del trabajo de investigación se ha considerado las variables Competencia laboral y procesos de adquisiciones y contrataciones.

Definición conceptual de la variable competencia laboral

Para la presente investigación nos centraremos a la definición conceptual planteada por Escobar (2005), no obstante en el desarrollo de las bases teóricas se consideran los aportes de otros autores. Las competencias generales se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador excepcional en un puesto determinado. Estas incluyen conocimientos, habilidades, o actitudes específicas, necesarias para desempeñar una tarea concreta. Las segundas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función (Escobar , 2005, p. 39)

Definición operacional de la variable competencia laboral

En ese mismo sentido la definición operacional en el que se sustenta el presente trabajo es en los aportes de Otter y Cortez (2003).

Las competencias laborales son aquellas que se orientan a crear el capital intelectual en las personas que laboran en la organización con la finalidad de incentivar la capacidad de aprender conjuntamente con generación del nuevo conocimiento o mejorar el existente” (Otter y Cortez, 2003, p. 6)

Definición conceptual de la variable procesos de adquisiciones y contrataciones

Del mismo modo la definición Conceptual de la Variable Procesos de Adquisiciones y Contrataciones está sustentada en Venegas (2013).

Conjunto estructurado y medido de actividades que poseen una secuencia y relación claramente establecida, con un inicio y un final y con entradas y salidas, que utilizando recursos agrega valor para realizar las adquisiciones y contrataciones en una determinada entidad (Venegas, 2013, p. 15)

Definición operacional de la variable procesos de adquisiciones y contrataciones

Es la acción que deben realizar las Entidades para proveerse de bienes, servicios u obras, asumiendo el pago del precio o de la retribución correspondiente con fondos públicos, y demás obligaciones derivadas de la condición del contratante” (Ley 30225 – Ley de Contrataciones).

Operacionalización

Tabla 1

Matriz Operacional de la Variable Competencia Laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | Niveles y Rangos |
|------------------------------------|---------------------|--------------|---|--|
| Competencias Genéricas o Generales | a) Conocimientos | 1,5 | Excelente Bueno Regular Deficiente | Alta (60-80) Media (40-59) Baja (20-39) |
| | b) Competencias | 2,3,9 | | |
| | c) Habilidades | 1,4,8 | | |
| | d) Comunicación | 8 | | |
| | e) Actitudes | 9,8 | | |
| | f) Desempeño | 7 | | |
| | g) Integridad | 8 | | |
| Competencias Específicas | a) Motivación | 11 | Excelente Bueno Regular Deficiente | Alta (60-80) Media (40-59) Baja (20-39) |
| | b) Manejo emocional | 12 | | |
| | c) Seguridad | 13 | | |
| | d) Confianza | 13 | | |
| | e) Proactividad | 15 | | |
| | f) Desarrollo | 16,19 | | |
| | g) Compromiso | 8,14,16,20 | | |

Tabla 2

Matriz Operacional de la Variable Procesos de Adquisiciones y contrataciones

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de Medición | Niveles y Rangos |
|--|----------------------------|----------------|--------------------------------|------------------|
| Planeación General De las contrataciones | a). Oportunidad | 1,3,5,8 | | |
| | b). Cumplimiento | 2,4,8,9,7 | | |
| | c). Eficiencia | 6,7 | | |
| Procedimientos de contratación | a). Competencia | 10,12,13,15,17 | Siempre Casi | Alta (82-110) |
| | b). Proactividad | 14,15 | Siempre | Media (52-81) |
| | c). Responsabilidad | 11,14,16 | A Veces Casi Nunca Nunca | Baja (22-51) |
| Ejecución Contractual | a). Cumplimiento | 18,21 | | |
| | b). Modificación | 19 | | |
| | c). Adelanto | 22 | | |
| | d) Suscripción de contrato | 20 | | |

2.3. Población y muestra

La población está conformada por los colaboradores que laboran en la Oficina de Abastecimiento de Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017 que representan un número de 30 especialistas en adquisiciones y contrataciones con el estado.

Muestra

La muestra es censal porque se trabajó con el 100 % de los colaboradores de la Oficina de Abastecimiento de Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

2.4. Técnicas e instrumentos

Técnicas

El instrumento a utilizar en la presente investigación es la encuesta, al respecto señalaremos lo planteado por Quezada (2015), que indico:

La encuesta representa un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas puede ser

tan variado como los aspectos que mida. Constituye un test escrito que el investigador utiliza para sacar información de cualquier fenómeno. (p. 115)

Instrumento

Los instrumentos utilizados en la investigación son dos cuestionarios estructurados de 20 preguntas cada una, al respecto “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (Hernández et al., 2010, p. 217).

Ficha Técnica 1

Nombre del Instrumento : **Cuestionario de Competencia Laboral**

Autor : Juan Manuel Huamaní Urpi

Tipo de instrumento : Cuestionario

Objetivo : Determinar la influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Población : 30 colaboradores Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

Número de ítem : 20 ítems

Aplicación : Directa

Tiempo de administración : 30 minutos

Normas de aplicación : El personal marcará en cada ítem de acuerdo a su observación.

Niveles o rango : Se establecen los siguientes Niveles y Rangos:

Alta De 60- 80 puntos

Media De 40 - 59 puntos

Baja De 20 - 39 puntos

Ficha Técnica 2

Nombre del Instrumento : **Cuestionario de Proceso de Contrataciones y Adquisiciones**

Autor : Juan Manuel Huamaní Urpi

Tipo de instrumento : Cuestionario

Objetivo : Determinar la influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Población : 30 colaboradores Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

Número de ítem : 22 ítems

Aplicación : Directa

Tiempo de administración : 30 minutos

Normas de aplicación : El personal marcará en cada ítem de acuerdo a su observación.

Niveles o rango : Se establecen los siguientes Niveles y Rangos:

Alta De 82- 110 puntos

Media De 52 - 81 puntos

Baja De 22 - 51 puntos

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez por juicio de experto

En la presente investigación utilizó el juicio de expertos como técnica de validación, al respecto,

Para evaluar la validez del contenido de los instrumentos deberá ser sometido al juicio de expertos, quienes analizarán de forma exhaustiva cada pregunta y para que esa evaluación sea significativa, el instrumento necesita ser revisado por un mínimo de tres jueces (especialistas o profesionales con experiencia en el campo, colegas de la misma profesión, profesores de la especialidad, etc.) (Arbayza, 2014, p. 195).

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Competencias Laborales

| N° | Experto | Dictamen |
|----|----------------------------|-----------|
| 1 | Dr. Noel Alcas Zapata | Aplicable |
| 2 | Dra. Lourdes Garro Aburto | Aplicable |
| 3 | Mg. Cristian Medina Sotelo | Aplicable |

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Proceso de Adquisiciones y Contrataciones

| N° | Experto | Dictamen |
|----|----------------------------|-----------|
| 1 | Dr. Noel Alcas Zapata | Aplicable |
| 2 | Dra. Lourdes Garro Aburto | Aplicable |
| 3 | Mg. Cristian Medina Sotelo | Aplicable |

Confiabilidad del Instrumento

Respecto a la confiabilidad del instrumento, es necesario utilizar un estadístico adecuado para la medición del mismo, en la presente investigación se utilizó el coeficiente de Alfa de Crombach por tratarse de instrumentos con escalas politómicas. Este coeficiente tiene valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula, y 1 representa confiabilidad total (Valderrama, 2014, p. 218).

Tabla 5

Niveles de confiabilidad para Alfa de Cronbach

| Valores | Nivel |
|-----------------|------------------------|
| De -1.00 a 0.00 | No es confiable |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

Nota: Tomado de: Soto (2014) “La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos”

Competencias gerenciales

Se calculó la confiabilidad de consistencia interna de los instrumentos, mediante el Alfa de Cron Bach, cuyo resultado se aprecian en la Tabla 4. Se observó que el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.968 para los 20 ítems de la variable. Este valor indica que la confiabilidad es alta para la variable Competencias Laborales

Tabla 6

Confiabilidad de la variable Competencias Laborales

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|----------------------|-----------------------|-------------------|
| Variable | Alfa Cronbach | N de elementos | porcentaje |
| Competencias Laborales | 0.964 | 20 | 100% |

Proceso de adquisiciones y contrataciones

Del mismo modo se calculó de la confiabilidad del instrumentos de la Variable Proceso de Adquisiciones y Contrataciones, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que permitió estimar la fiabilidad, cuyos resultado se plasman en la Tabla 05, reportándonos un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.978 aplicados a los 22 ítems de la encuesta Este valor indica que la confiabilidad es Alta para la variables de estudio.

Tabla 7

Confiabilidad de la Variable Proceso de Adquisiciones y Contrataciones.

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|---|----------------------|-----------------------|-------------------|
| Variable | Alfa Cronbach | N de elementos | porcentaje |
| Proceso de Adquisiciones y Contrataciones | 0.978 | 20 | 100% |

2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez culminado el proceso de recolección de los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo; y en referencia a este punto, mencionaremos lo señalado por Guillen (2014), quien afirma que El procesamiento de los datos es todo el proceso que sigue un investigador desde la recolección de datos, a través de los instrumentos, hasta la presentación de los

mismos en forma resumida, como parte del desarrollo de la investigación. Es decir el análisis de los datos, es la etapa final del proceso de investigación cuya finalidad es la verificación de las hipótesis del estudio (p. 20).

En nuestra investigación utilizaremos el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones teniendo en consideración la fase descriptiva y la fase inferencial.

Fase descriptiva

Los datos obtenidos se tabularán organizándolos en base de datos elaborado en programa Excel, para su ordenamiento y facilidad de sumatorias. Se analizarán e interpretarán los datos, para presentar las tablas de frecuencia y figuras estadísticas en función a la naturaleza y volumen de la información.

Fase inferencial

Para comprobar la hipótesis se utilizó el modelo de regresión logística ordinal, que permite deducir las relaciones causales de las variables independientes y dependiente.

2.6. Aspectos éticos

El desarrollo del trabajo de investigación ha sido bajo los estándares de la ética, tanto personal como institucional, cuidando en todo momento de no realizar copias de textos sin la debida referenciación del autor responsable del mismo, asimismo, nos hemos sujetado plenamente a las normas de la universidad respecto a los protocolos establecidos para los procesos de elaboración de tesis por parte de los estudiante.

El título de la investigación es original y responde al ámbito laboral del investigador. El uso de citas bibliográfica considera los parámetros de la comunidad científica,

III. Resultados

3.1. Descripción

Análisis de frecuencias de los niveles de la variable Competencias Laborales

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable Competencias Laborales

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| En Proceso | 25 | 83.3 |
| Logrado | 5 | 16.7 |
| Total | 30 | 100.0 |

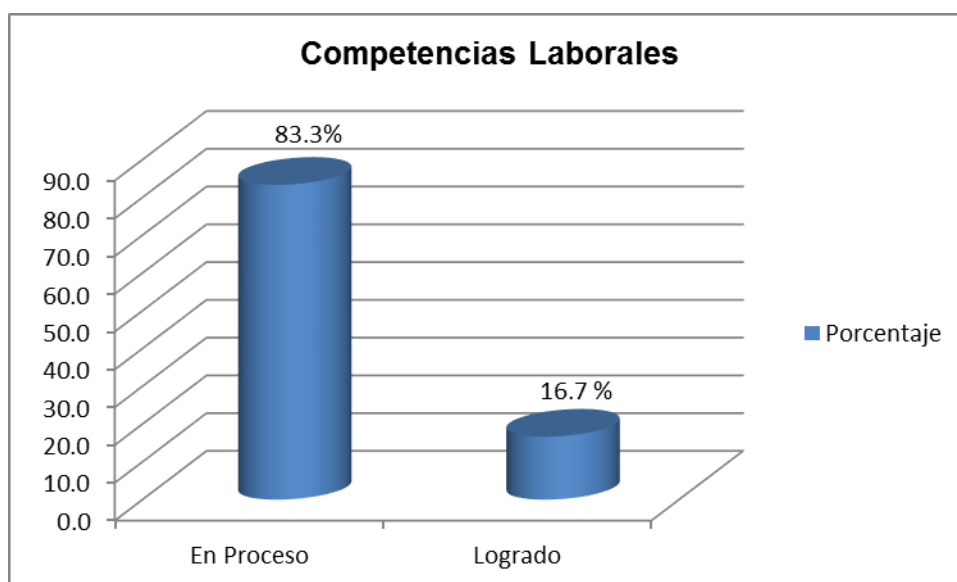


Figura 1. Niveles de la Variable Competencias Laborales.

En la Tabla 08 y Figura 01 podemos observar que el 83.3% de las capacidades laborales del personal la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, relacionado a los procesos de adquisiciones y contrataciones se encuentra en proceso, mientras que apenas 16% del personal presenta un nivel logrado.

Análisis descriptivo de la variable Proceso de Contrataciones y Adquisiciones

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable Proceso de Adquisiciones y Contrataciones

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Medianamente eficiente | 26 | 86.7 |
| Eficiente | 4 | 13.3 |
| Total | 30 | 100.0 |

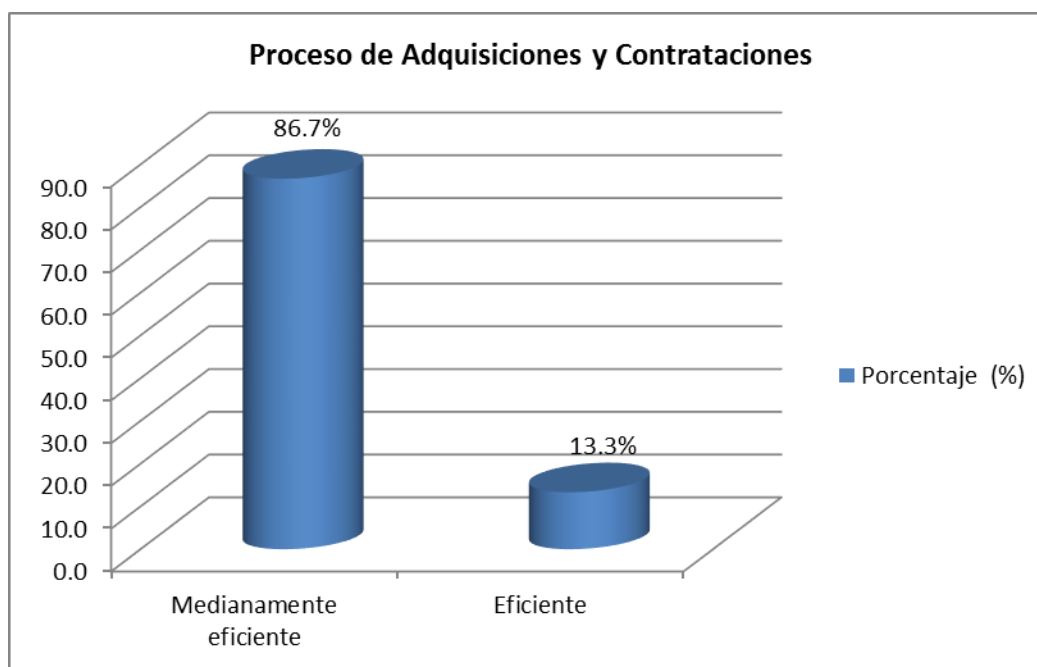


Figura 2. Análisis Porcentual de la Variable Contrataciones y Adquisiciones

En la Tabla 9 y Figura 2 podemos observar que según la percepción de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú correspondiente al año 2017, el Proceso de Adquisiciones y Contrataciones presenta un nivel medianamente eficiente en 86.7%, mientras que el 13.3% de los encuestados considera que se encuentra en un nivel de eficiente.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las competencias laborales en los procesos de adquisiciones y contrataciones

Tabla 10

Análisis descriptivo de las variables Competencias Laborales y Proceso de Contrataciones y Adquisiciones

| | | Proceso de Adquisiciones y Contrataciones | | | Total | |
|------------------------|-------------|---|------------------------|-----------|--------|-------|
| | | Deficiente | Medianamente eficiente | Eficiente | | |
| Competencias Laborales | En proceso | Recuento (fi) | 0 | 25 | 0 | 25 |
| | | % del total | 0% | 83.3% | 0.0% | 83.3% |
| | Logrado | Recuento(fi) | 0 | 1 | 4 | 5 |
| | | % del Total | 0% | 0 | 13.3% | 16.7% |
| | Destacado | Recuento(fi) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | % del total | 0% | 0.0% | 0% | 0% |
| Total | Recuento | 0 | 26 | 4 | 30 | |
| | % del total | 0% | 86.7% | 13.3% | 100.0% | |

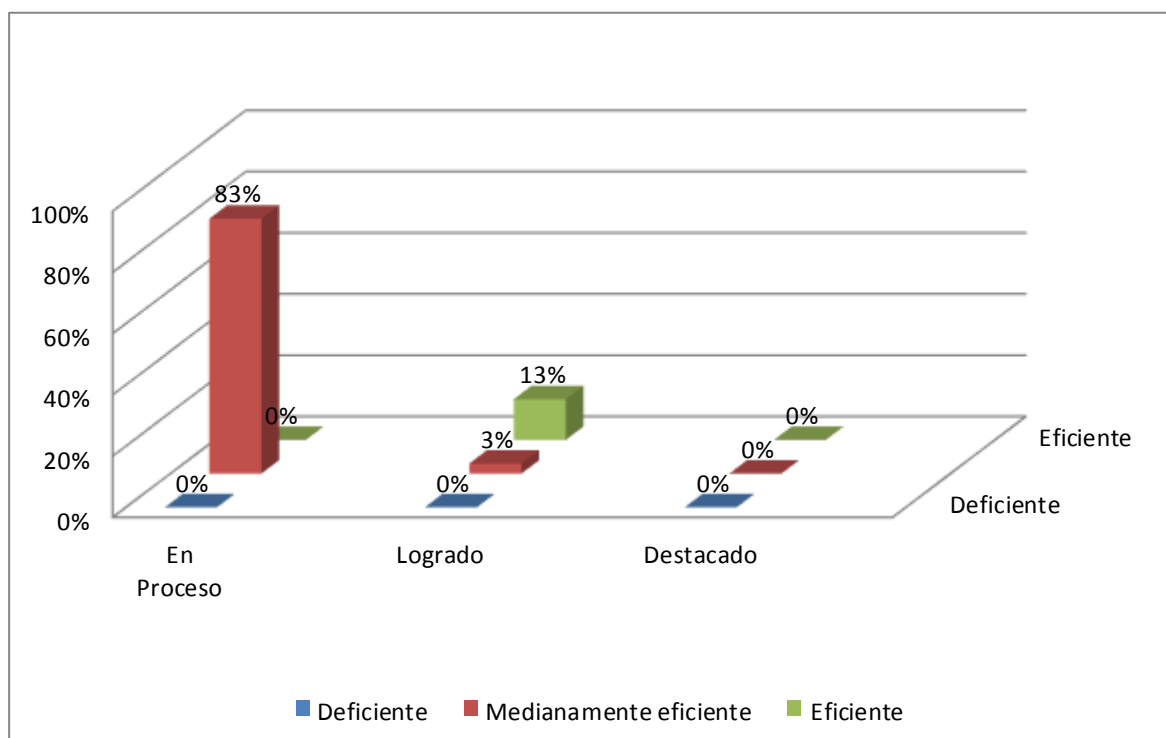


Figura 3. Distribución porcentual de competencias laborales en los procesos de Contrataciones y Adquisiciones.

De acuerdo a la Tabla 10 y Figura 03 observamos que existe un grupo representativo de 83% de trabajadores cuyas competencias laborales asociados a los procesos de adquisiciones y contrataciones se encuentran en proceso, teniendo en consideración que los procesos de contrataciones y adquisiciones es considerada medianamente eficiente.

Tabla 11

Análisis descriptivo de las variables Competencias Laborales y la Planeación General del Proceso de Contrataciones y Adquisiciones.

| | | Planeación General | | | | |
|------------------------|------------|--------------------|------------|------------------------|-----------|--------|
| | | | Deficiente | Medianamente eficiente | Eficiente | Total |
| Competencias Laborales | En Proceso | Recuento | 17 | 4 | 4 | 25 |
| | | % del total | 56.7% | 13.3% | 13.3% | 83.3% |
| | Logrado | Recuento | 0 | 1 | 4 | 5 |
| | | % del total | 0.0% | 3.3% | 13.3% | 16.7% |
| Total | | Recuento | 17 | 5 | 8 | 30 |
| | | % del total | 56.7% | 16.7% | 26.7% | 100.0% |

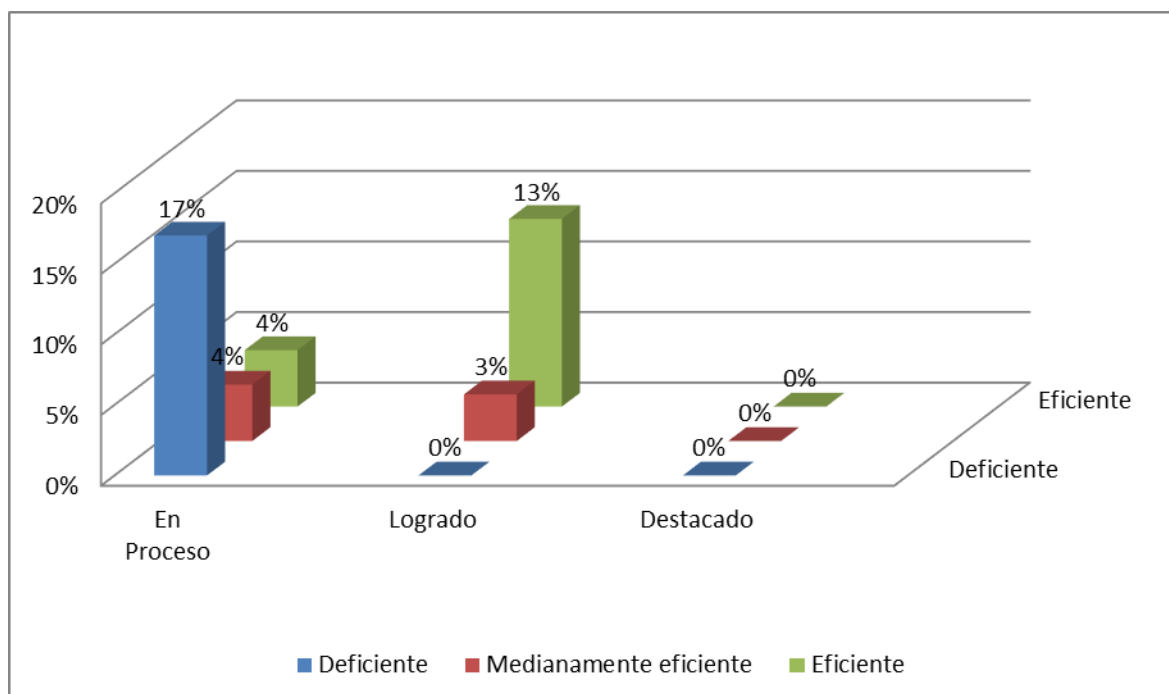


Figura 4. Distribución porcentual de competencias laborales en la Planeación General de los procesos de Contrataciones y Adquisiciones

De acuerdo a la Tabla 11 y Figura 4 observamos que existe el 17% del Personal se encuentra en proceso, mientras que un 13% se encuentra en condición de logrado respecto a las competencias laborales referidos a los procesos de planeación general de las adquisiciones y contrataciones, pero no obstante también se puede percibir que el 56.7% de los procesos de planeación general se encuentran en una situación de deficiente.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la variable Competencia Laboral y la dimensión Proceso de Contrataciones.

| | | Proceso de Contratación | | | |
|------------------------|------------|-------------------------|------------------------|-----------|--------|
| | | | Medianamente eficiente | Eficiente | Total |
| Competencias Laborales | En Proceso | Recuento | 25 | 0 | 25 |
| | | % del total | 83.3% | 0.0% | 83.3% |
| | Logrado | Recuento | 1 | 4 | 5 |
| | | % del total | 3.3% | 13.3% | 16.7% |
| Total | | Recuento | 26 | 4 | 30 |
| | | % del total | 86.7% | 13.3% | 100.0% |

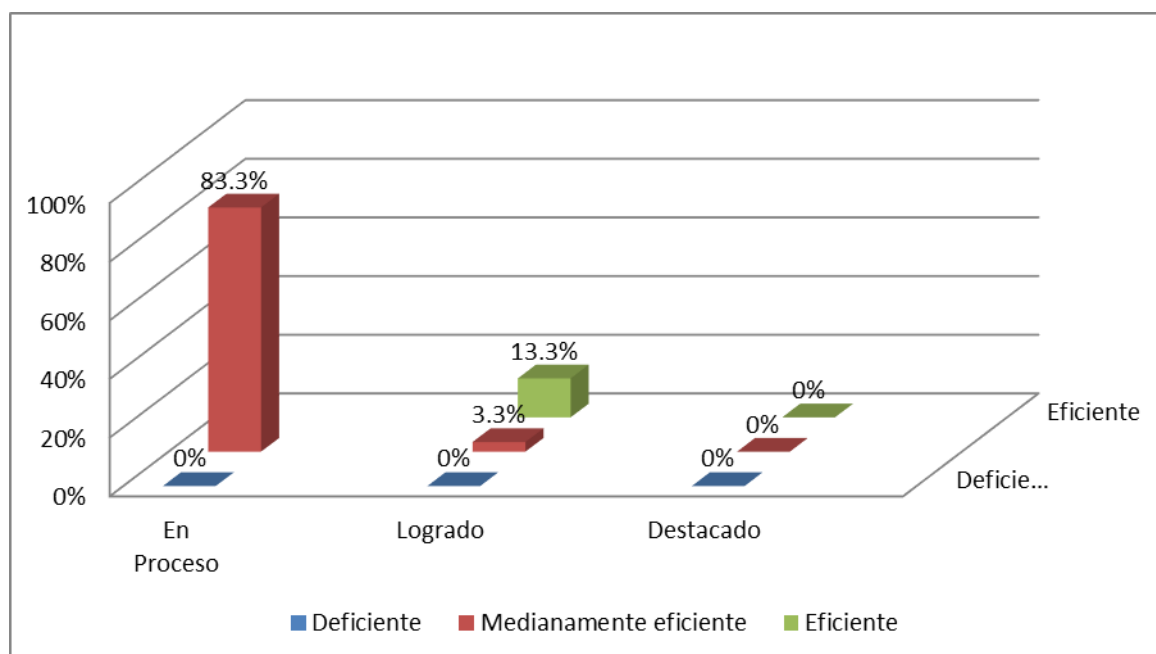


Figura 5. Distribución porcentual de competencias laborales en los Procesos de Contratación.

De acuerdo a la Tabla 12 y Figura 05 observamos que existe un grupo muy representativo de 83.3% del Personal vinculado con los procesos de contrataciones poseen competencias en proceso, mientras que un 13.3% presenta competencias de logrado, también se puede observar que el 86.7% de los procesos de contratación se encuentra en el rango de medianamente eficiente.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la variable Competencia Laboral y la dimensión Ejecución Contractual

| | | Ejecución Contractual | | | | Total |
|------------------------|------------|-----------------------|------------------------|-----------|------|--------|
| | | Deficiente | Medianamente eficiente | Eficiente | | |
| Competencias Laborales | En Proceso | Recuento | 6 | 19 | 0 | 25 |
| | | % del total | 20.0% | 63.3% | 0.0% | 83.3% |
| | Logrado | Recuento | 0 | 4 | 1 | 5 |
| | | % del total | 0.0% | 13.3% | 3.3% | 16.7% |
| Total | | Recuento | 6 | 23 | 1 | 30 |
| | | % del total | 20.0% | 76.7% | 3.3% | 100.0% |

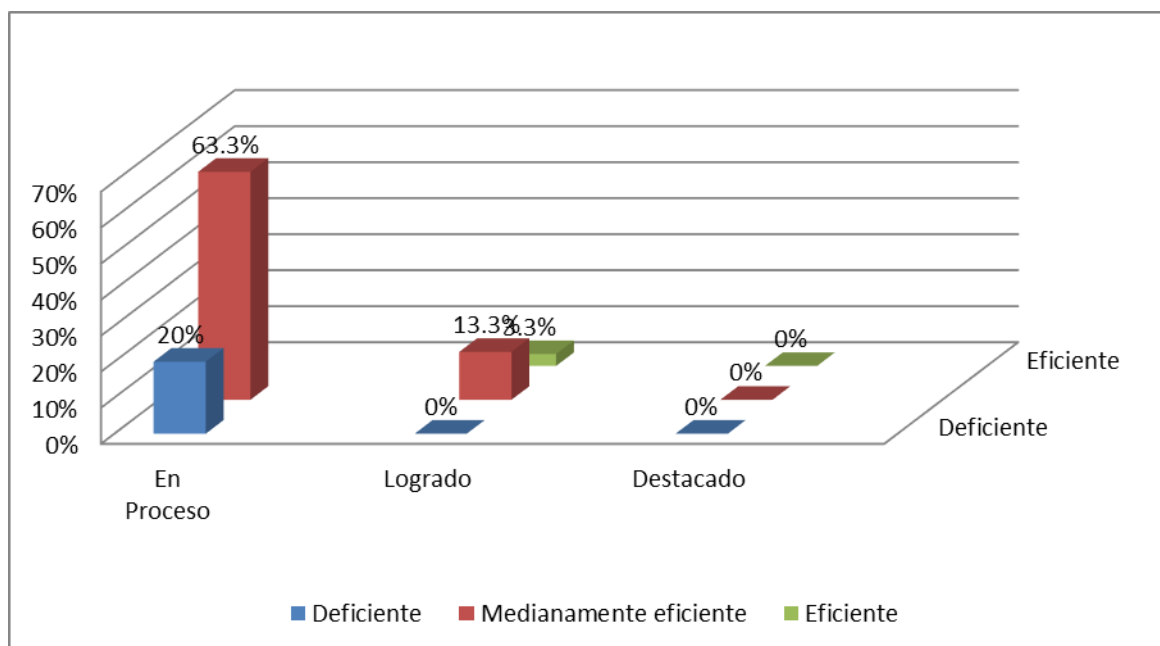


Figura 6. Distribución porcentual de competencias laborales en la Ejecución Contractual.

De acuerdo a la Tabla 13 y Figura 6 observamos que existe un grupo muy representativo de 63.3% del Personal vinculado con la ejecución contractual de

los procesos de adquisiciones y contrataciones que poseen competencias en proceso, mientras que un 13.3% presenta competencias de logrado, también se puede observar que el 76.7% de la ejecución contractual de los procesos de adquisiciones y contrataciones se encuentra en el rango de medianamente eficiente.

Descripción de resultados

Se realizó la prueba la hipótesis y el análisis respectivo, se aplicó la prueba estadística inferencial de regresión logística ordinal para determinar la predicción de presencia o ausencia de una variable dependiente partir de una variable independiente., se utilizó este estadístico, teniendo en consideración que los datos empleados para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, situando al modelo de regresión logística ordinal como el instrumento adecuado, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

3.2. Resultados previos al análisis de los datos

La prueba de hipótesis se basó a la prueba de regresión logística Ordinal, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 14

Determinación del ajuste de los datos las Competencias Laborales y el Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 116,599 | | | |
| Final | ,000 | 116,599 | 12 | ,000 |

Función de vínculo: Logit.

La Tabla 14 estaría explicando la dependencia de los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones respecto a las Competencias Laborales en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, en consecuencia las Competencias Laborales influyen en los procesos de Adquisiciones y Contrataciones en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú dado los resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado en 116,599 lo que demuestra un adecuado ajuste del modelo. Asimismo, respecto al nivel de significación es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0, significa que los datos obtenidos permite determina el nivel de la influencia de la variable capacitación respecto al proceso de adquisiciones y contrataciones en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú.

Tabla 15

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|------------|--------------|-----|------|
| Pearson | 41,682 | 156 | ,987 |
| Desviación | 32,101 | 156 | ,985 |

Función de vínculo: Logit.

Del mismo modo en la Tabla 15 Después de ejecutar el análisis, se observa que el valor de p para las pruebas de bondad de ajuste son más altos para los datos ($p=0.987$) que indica que la distribución elegida se ajusta a los datos adecuadamente, por lo que se concluye que el modelo ajusta a los datos adecuadamente.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe influencia de la competencia laboral en la gestión de las adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Ho: No Existe influencia de la competencia laboral en la gestión de las adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Tabla 16

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal: Competencia Laboral y Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

| | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% | | |
|-----------|---------------------|----------------|----------|------|------|----------------------------|-----------------|------------|
| | | | | | | Límite inferior | Límite superior | |
| Umbral | [PAC = 2.00] | -19,634 | 9170,903 | ,000 | 1 | ,998 | -17994,273 | 17955,006 |
| | [Comp. Lab. =1.00] | -36,735 | 9410,560 | ,000 | 1 | ,997 | -18481,093 | 18407,623 |
| | [Comp. Lab. = 2.00] | -36,735 | 9243,452 | ,000 | 1 | ,997 | -18153,569 | 18080,099 |
| Ubicación | [Comp. Lab. =3.00] | 2,851E-013 | ,000 | . | 1 | . | 2,851E-013 | 2,851E-013 |
| | [Comp. Lab. =4.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la distribución del estadístico de Wald que sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula, según la hipótesis planteada, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general del siguiente modo: Existe influencia de la competencia laboral en la gestión de las adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Tabla 17

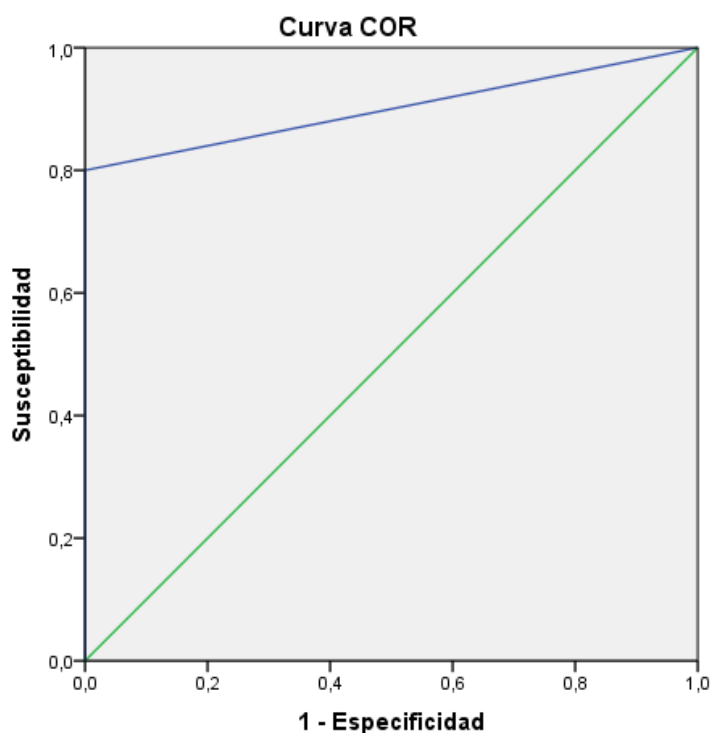
1Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

| | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden. |
|-----------|-------------|------------|-----------|
| Resultado | ,979 | ,987 | ,804 |

Función de vínculo: Logit.

Según la Tabla 17, en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, podemos percibir que el coeficiente de determinación refleja que el

comportamiento o la variabilidad del Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú se debe al 98.7% de las competencias laborales del personal de la oficina de abastecimiento de dicha entidad. Es decir que la influencia de las competencias laborales sobre la mejora de los procesos de Adquisiciones y Contrataciones de la referida entidad está influenciada en 98.7% por las Competencias Laborales del Personal.



Los segmentos diagonales son producidos por los empates.

Figura 7. Representación del área COR como incidencia de la Competencia Laboral y los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

En la figura 7 se observa que existen dos líneas las cuales son: Línea de referencia que es la variable dependiente Proceso de Adquisiciones y Contrataciones que equivale al 50% de la región de sensibilidad y especificidad; la Línea de color azul representa a las Competencias Laborales, que se encuentra cerca al eje de la sensibilidad; este figura nos indica que las líneas se encuentran lejos de la Unidad por tanto existe influencia.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H1: Existe influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Ho: No Existe influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Tabla 18

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal Planeación General y Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% | |
|-----------|-------------|----------------|------------|---------|----|------|----------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [V2 = 2.00] | -19,634 | 1,024 | 367,967 | 1 | ,000 | -21,640 | -17,628 |
| | [D1V2=1.00] | -36,735 | 2311,667 | ,000 | 1 | ,987 | -4567,518 | 4494,049 |
| Ubicación | [D1V2=2.00] | -22,678 | ,000 | ,000 | 1 | . | -22,678 | -22,678 |
| | [D1V2=3.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Según la Tabla 18 la distribución del estadístico de Wald sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula. Asimismo; según la hipótesis planteada, en los coeficientes valorados β convendrían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$) o bien, satisfactorio a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes de las β serán diferentes de cero ($H_1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del siguiente modo: Existe influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Tabla 19

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

| | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden. |
|-----------|--------------------|-------------------|------------------|
| Resultado | ,982 | ,990 | ,835 |

Función de vínculo: Logit.

Asimismo, en la Tabla 19 en cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, podemos percibir que el coeficiente de determinación refleja que el comportamiento o la variabilidad del Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú se debe al 99.0% de las competencias laborales del personal de la oficina de abastecimiento de dicha entidad. Es decir que la influencia de las competencias laborales sobre la mejora de los procesos de Adquisiciones y Contrataciones de la referida entidad está influenciada en 99% por las Competencias Laborales del Personal

Contrastación de la hipótesis específica 2

H1: Existe influencia de la Competencia Laboral en el Procedimiento de Contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Ho: No existe influencia de la Competencia Laboral en el Procedimiento de Contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Tabla 20

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal Competencia Laboral en el Procedimiento de Contrataciones de Contrataciones en Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% | |
|-----------|--------------|----------------|------------|------|----|------|----------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [P.C = 2.00] | -19,634 | 9170,903 | ,000 | 1 | ,998 | -17994,273 | 17955,006 |
| | [C.L.=1.00] | -36,735 | 9410,560 | ,000 | 1 | ,997 | -18481,093 | 18407,623 |
| Ubicación | [C.L.=2.00] | -36,735 | 9243,452 | ,000 | 1 | ,997 | -18153,569 | 18080,099 |
| | [C.L.=3.00] | 2,851E-013 | ,000 | . | 1 | . | 2,851E-013 | 2,851E-013 |
| | [C.L.=4.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Según la Tabla 20 la distribución del estadístico de Wald sirve para aceptar o rechazar la hipótesis nula. Asimismo; según la hipótesis planteada, en los coeficientes valorados β convendrían ser iguales a cero (hipótesis nula: $H_0: \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 = 0$) o bien, satisfactorio a la hipótesis alternativa, los valores de los coeficientes de las β serán diferentes de cero ($H_1: \beta_i \neq 0$). Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del siguiente modo: Existe influencia de la Competencia Laboral en el Procedimiento de Contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Tabla 21

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

| | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden. |
|-----------|-------------|------------|-----------|
| Resultado | ,942 | ,986 | ,908 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagalkerke, podemos percibir en la tabla 21 que el coeficiente de determinación refleja que el comportamiento o la variabilidad del Procedimiento de Contrataciones en del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú se debe al 98.6% de las competencias laborales del personal de la oficina de abastecimiento de dicha entidad. Es decir que la influencia de las competencias laborales sobre la mejora de los procedimientos de Contrataciones de la referida entidad está influenciada en 98.6% por las Competencias Laborales del Personal

Contrastación de la hipótesis específica 3

H1: Existe influencia de la Competencia Laboral en la Ejecución Contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Ho: No Existe influencia de la Competencia Laboral en la Ejecución Contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Tabla 22

Estimaciones de parámetro de regresión logística ordinal Competencia Laboral en la Ejecución Contractual de las Contrataciones en Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% | |
|-----------|-------------|----------------|------------|---------|----|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [EC = 2.00] | -19,634 | 1,025 | 367,132 | 1 | ,000 | -21,642 | -17,626 |
| | [C.L=2.00] | -36,735 | 2110,253 | ,000 | 1 | ,986 | -4172,756 | 4099,286 |
| Ubicación | [C.L=3.00] | -22,630 | ,000 | ,000 | 1 | ,003 | -22,630 | -22,630 |
| | [C.L=4.00] | 0 ^a | . | . | 0 | . | . | . |

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la Tabla 22 se puede observar que al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de

0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del siguiente modo: Existe influencia de la Competencia Laboral en la Ejecución Contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Tabla 23

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

| | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden. |
|-----------|--------------------|-------------------|------------------|
| Resultado | ,871 | ,950 | ,824 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, podemos percibir en la Tabla 23 que el coeficiente de determinación refleja que el comportamiento o la variabilidad de la Ejecución Contractual de los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones en del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú se debe al 95.0% de las competencias laborales del personal de la oficina de abastecimiento de dicha entidad. Es decir que la influencia de las competencias laborales sobre la mejora de la ejecución contractual de la referida entidad está influenciada en 95.0% por las Competencias Laborales del Personal.

IV. Discusión

La hipótesis principal de la investigación fue demostrada mediante la regresión logística ordinal en el pseudo R-cuadrado y el coeficiente de Nagelkerke fue 0.987 es decir que el proceso de adquisiciones y contrataciones en el Servicio Nacional de Meteorología del Perú depende de las competencias laborales del personal de la oficina de abastecimiento de la referida entidad. Dicho en otras palabras, el nivel de influencia de las competencias laborales respecto a los procesos de adquisiciones y contrataciones fue del 98.7%.

En ese mismo sentido al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general del siguiente modo: Existe influencia de la competencia laboral en la gestión de las adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Los resultados obtenidos en la presente investigación corroboran lo expresado por Rodríguez (2015) en su tesis denominada “Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo” cuyas conclusiones están referidas a que la capacitación es el medio por el cual una gestión cuenta con colaboradores actualizados con adecuados niveles de capacidades, habilidades y destrezas muy necesarios para afrontar con eficiencia las funciones asociadas a su puesto de labores; asimismo, que la institución cumple con una adecuada gama de actividades teóricas y prácticas lo que repercute en un adecuado nivel corporativo de la empresa.

Respecto a la hipótesis específica 1, se corrobora a través de la prueba del pseudo R cuadrado de Nagelkerke, muestra que el coeficiente de determinación refleja que el comportamiento o la variabilidad de la Planeación General del Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú se debe en 99.0% a las competencias laborales del personal de la oficina de abastecimiento de dicha entidad. Es decir

que la influencia de las competencias laborales sobre la mejora de la planeación general de los procesos de Adquisiciones y Contrataciones de la referida entidad está influenciada en 99% por las Competencias Laborales del Personal

Los resultados indicados en el parrafo precedente coinciden con lo expresado por Diaz (2011) en su trabajo de investigación denominada “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos - Linares Nuevo León”, en el cual llegó a la conclusión que existe una relación directamente proporcional entre la autoevaluación del grado de capacitación y la autoevaluación del grado de desempeño laboral.

Asimismo, Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del siguiente modo: Existe influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Los resultados coinciden con lo expresado por Granados (2013) quien realizó la investigación titulada: “El desarrollo competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Año 2013”, cuyo resultado indica que existe una existe una significativa relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

Respecto a la hipótesis específica 2 fue demostrada mediante la regresión logística ordinal en el pseudo R-cuadrado y el coeficiente de Nagelkerke fue 0.986 es decir que el procedimiento de contrataciones en el Servicio Nacional de Meteorología del Perú depende de las competencias laborales del personal de la oficina de logística de la referida entidad. Dicho en otras palabras el nivel de

influencia de las competencias laborales respecto a los procedimientos de contratación fue del 98.6%.

Los resultados obtenidos coinciden Muñoz (2015) quien desarrolló una tesis “Competencias laborales y Clima Organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas Privadas de Lima”, cuyos resultados afirman que existe una significativa relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

Respecto a la Hipótesis específica 3 la prueba del pseudo R cuadrado de Nagalkerke, muestra que el coeficiente de determinación refleja que el comportamiento o la variabilidad de la Ejecución Contractual de los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones en del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú se debe al 95.0% de las competencias laborales del personal de la oficina de abastecimiento de dicha entidad. Es decir que la influencia de las competencias laborales sobre la mejora de la ejecución contractual de la referida entidad está influenciada en 95.0% por las Competencias Laborales del Personal.

Los resultados obtenidos coinciden con las conclusiones a los que arribó Moreira (2013) en su tesis titulada “Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un módulo práctico”, en donde indicó que la formación incurre en la calidad del servicio prestado dado que el personal no cuenta con experiencia, y que con capacitación continua optimizará la calidad de servicio de atención hacia el cliente o usuario final.

IV. Conclusiones

- Primera.** Se llega a la conclusión que la Competencia Laboral influye en los Procesos de Contrataciones y Adquisiciones en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,979 del mismo modo Nagelkerke, donde mostró que el Proceso de Adquisiciones y Contrataciones se debe a un 98.7% de la competencia laboral del personal del área de abastecimiento de dicha entidad. Comprobándose la hipótesis general.
- Segunda.** Se llega a la conclusión que la competencia laboral influye en la dimensión planeación general de los procesos de contrataciones y adquisiciones en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,982 y el coeficiente de Nagelkerke, mostró que las competencias laborales influyen en la dimensión planeación general en 99%. Comprobándose la hipótesis específica 1.
- Tercera.** Se llega a la conclusión que la Competencia Laboral influye en la dimensión procedimientos de contratación en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,942 del mismo modo el coeficiente de Nagelkerke, mostró que el procedimiento de contrataciones se debe a un 98.6% a la competencia laboral del personal del área de abastecimiento de dicha entidad. Comprobándose la hipótesis específica 2.
- Cuarta.** Se llega a la conclusión que la Competencia Laboral influye en la dimensión ejecución contractual de los procesos de contratación en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, puesto que en la prueba de hipótesis el pseudo R cuadrado cuyo resultado de Cox y Snell fue igual a 0,871 del mismo modo el coeficiente de Nagelkerke, mostró que la ejecución contractual se debe a un 95% a la competencia laboral del personal del área de abastecimiento de dicha

entidad. Comprobándose la hipótesis específica 3

VI. Recomendaciones

Primera. La administración del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, debe implantar una política de mejora de las competencias laborales de los colaboradores de la Oficina de Abastecimiento a fin de lograr niveles de eficiencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones.

Segunda. Se debe mejorar las capacidades de todos los colaboradores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú en los procesos de planeación general de los procesos de adquisiciones y contrataciones a fin de cumplir con prontitud y eficiencia con la elaboración del cuadro de necesidades y el Plan anual de contrataciones.

Tercera. El personal que labora en el área de Abastecimiento debe contar con las capacidades necesarias, las mismas que deben ser continuas que les permitan gestionar de manera adecuada los procedimientos de contratación en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

Cuarta. El personal que labora en el área de Abastecimiento debe contar con las capacidades necesarias, las mismas que deben ser continuas, que les permitan gestionar de manera adecuada la ejecución contractual de los procesos de Adquisiciones y contrataciones en el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú

VII. Referencias

- Alcaldía mayor de Bogotá, Secretaria de Educación. (1999). *Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas*. Bogotá: Secretaria de Educación de Bogotá.
- Arbayza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado*. Lima: ESAN.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3a. ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Brito, P. (2002). *Desarrollo de la fuerza de trabajo en salud pública para el desempeño de las funciones esenciales en la salud pública. Sesión especial de trabajo pre-convención internacional salud pública 2002*.(Conferencia). Salud Pública en la Américas desarrollo de la fuerza de trabajo y calidad de la educación. La Habana: OPS/ALAESP.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyectos de investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw - Hill / Interamericana Editores S.A.
- Condori, G. (2013). *Competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital "Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa" de Tacna , en el año 2011*. Tesis de grado para optar el grado de maestro en ciencias. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.
- Diaz, R. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona de Montemorelos - Linares Nuevo Leon (Tesis Maestría)*. Recuperado el 05 de 09 de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/handle/20.500.11972/326/Tesis%20Raimundo%20Dias%20Chimba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, M. (2005). *Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Estudios Gerenciales - Universidad ICESI(96), 39.
- Garcia, A. (2016). *La capacitación laboral en América Latina como un aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del SENA en Colombia (Tesis Maestría)*. Recuperado el 01 de 09 de 2017, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5376/1/T2094-MRI-Garcia-La%20capacitacion.pdf>

- Granados, M. (2013). *Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional mayor de San Marcos, 2013*. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de Investigación* (5a ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a. ed.). Mexico: McGrawHill.
- Iracheta, R. (2012). *La capacitación y su impacto en la rotación de personal (Tesis)*. Universidad autónoma de Nuevo Leon. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/2988/1/1080224608.pdf>
- Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación de las estrategias de capacitación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 y 24 años en la ciudad de Piura*. Tesis para optar el Grado de Magíster en Gerencia Social. PUCP.
- Lee Boter, G. (1996). *La ingeniería de las competencias*. Paris: Brarian.
- Machado, N. (2002). "Sobre a idéia de competência". *As competências para ensinar no século XXI. A formação de professores e o desafio da*.
- Mclagan, P. (1997). *Competencias: la próxima generación*.
- Moreira, R. (2013). *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil (Tesis Maestría)*. Recuperado el 12 de 10 de 2017, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1666/1/TESIS%20COMPLETA%20ROSA%20AMELIA%20MOREIRA%20ORTEGA.pdf>
- OIT. (29 de 11 de 2017). *Organización Internacional del Trabajo - Cinterfor*. Obtenido de Competencias Laborales: <http://www.oitcinterfor.org/>
- Oliva, C. (12 de 01 de 2017). *Escuela de Gestión Pública Universidad Pacífico*. Obtenido de <http://www.up.edu.pe/egp/noticias/importancia-capacitar-sector-publico/>
- OSCE. (2016). *Diagnóstico del Sistema de Adquisiciones Públicas del Perú*. Lima.
- Otter, T., & Cortez, M. (2003). *Gestión del conocimiento. Concepto, ideas, herramientas*. Lima: Konrad Adenauer.

- Pelugo, A., & Catalan, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. ILPES.
- Ramon, C., Hernández, L., & Pérez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud*. Educación Médica Superior, 604-617.
- Rodriguez, G. (2015). *Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo*. Tesis Maestría. Universidad de Carabobo. Recuperado el 13 de 10 de 2017, de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1927/1/grodriguez.pdf>
- Rubinstein, A., Godve, C., & Yen, E. (2003). *Documentos técnicos de trabajo, I reunión Iberoamericana de Expertos en Certificación Profesional y Acreditación de Programas en Medicina Familiar*. Isla Margarita, Venezuela.
- SENA. (2003). *Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral*. Bogotá: SENA.
- Spencer, J. (1994). *Competency assessment methods: history and state of the art*. Hay/Mcber.
- Vergara, G. (2015). *Propuesta metodológica de indicadores del impacto de la capacitación en programas formativos por competencias en una organización de servicios, (Tesis de Maestría)*. Recuperado el 10 de 10 de 2017, de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/1663/C20-V4-T.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | DIMENSIONES E INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|-----------------|---------------|-----------------------------------|-------------|-------|---------------|--|---------------|-----|----------------------|--------------|-------|-------------|-------|--------------|---|--------------------|-----------|-----|-----------|---|------------|---|---|------------|----|-----------------------|------------------|----|-----------|----|-----------|----|--------------|----|------------|-------|------------|------------|--|
| | | | Variable Independiente: Competencia Laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nivel - Rango | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Problema general ¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la gestión de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017?</p> <p>Problemas específicos PE.1 ¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017? PE.2 ¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en el procedimiento de contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017? PE.3 ¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la ejecución contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la influencia de la competencia laboral en la gestión de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.</p> <p>Objetivos específicos: OE.1 Determinar la influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. OE.2 Determinar la influencia de la Competencia Laboral en el Procedimiento de Contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. OE.3 Determinar la influencia de la Competencia Laboral en la Ejecución Contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.</p> | <p>Hipótesis general: Existe influencia de la Competencia Laboral en la gestión de las Adquisiciones y Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específica HE.1. Existe influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. HE.2. Existe influencia de la Competencia Laboral en el Procedimiento de Contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. HE.3. Existe influencia de la Competencia Laboral en la Ejecución Contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Nivel - Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="7">Competencias Genéricas o Generales Las Competencias Genéricas se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador en un puesto determinado (Escobar , 2005, p.39)</td> <td>Conocimientos</td> <td>1,5</td> <td rowspan="3">Destacado (60-80)</td> </tr> <tr> <td>Competencias</td> <td>2,3,9</td> </tr> <tr> <td>habilidades</td> <td>1,4,8</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>8</td> <td rowspan="4">Logrado (40-59)</td> </tr> <tr> <td>Actitudes</td> <td>9,8</td> </tr> <tr> <td>desempeño</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Integridad</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Competencias Específicas Son aquellas competencias observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función (Escobar, 2005, p.39)</td> <td>Motivación</td> <td>11</td> <td rowspan="6">En proceso (20-39)</td> </tr> <tr> <td>Manejo emocional</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Seguridad</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Confianza</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Proactividad</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo</td> <td>16,19</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> <td>8,14,16,20</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nivel - Rango | Competencias Genéricas o Generales Las Competencias Genéricas se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador en un puesto determinado (Escobar , 2005, p.39) | Conocimientos | 1,5 | Destacado (60-80) | Competencias | 2,3,9 | habilidades | 1,4,8 | Comunicación | 8 | Logrado (40-59) | Actitudes | 9,8 | desempeño | 7 | Integridad | 8 | Competencias Específicas Son aquellas competencias observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función (Escobar, 2005, p.39) | Motivación | 11 | En proceso (20-39) | Manejo emocional | 12 | Seguridad | 13 | Confianza | 13 | Proactividad | 15 | Desarrollo | 16,19 | Compromiso | 8,14,16,20 | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nivel - Rango | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Competencias Genéricas o Generales Las Competencias Genéricas se refieren a aquellos atributos o rasgos distintivos que requiere un trabajador en un puesto determinado (Escobar , 2005, p.39) | Conocimientos | 1,5 | Destacado (60-80) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Competencias | 2,3,9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | habilidades | 1,4,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Comunicación | 8 | Logrado (40-59) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Actitudes | 9,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | desempeño | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Integridad | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Competencias Específicas Son aquellas competencias observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función (Escobar, 2005, p.39) | Motivación | 11 | En proceso (20-39) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Manejo emocional | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Seguridad | 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Confianza | 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Proactividad | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Desarrollo | 16,19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Compromiso | 8,14,16,20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Variable Dependiente: Gestión de Contrataciones y Adquisiciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Nivel - rango | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Planeación General El PAC es un instrumento de gestión logística que sirve para programar, difundir y evaluar las necesidades de bienes, servicios y obras que una entidad requiere para el cumplimiento de sus fines(OSCE, 2017) | Oportunidad | 1,3,5,8 | Eficiente (82-110) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Cumplimiento | 2,4,8,9,7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Eficiencia | 6,7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Procedimiento de Contratación Procedimientos de Contratación Es una serie de interacciones entre los actores de un contrato (OSCE, 2017). | Competencia | 10,12,13,15 | Medianamente eficiente (52-81) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Proactividad | 14,15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Responsabilidad | 11,14,16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Ejecución Contractual Se da cuando las partes cumplen las prestaciones con las que se han comprometido: El postor ejecuta la obra, suministra el bien o presta el servicio y, por su parte, la entidad cumple con efectuar el pago(OSCE, 2017) | Cumplimiento | 18,21 | Deficiente (22-51) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Modificación | 19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Adelanto | 22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Contrato | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | |
|--|--|--|--|
| <p>TIPO: la presente investigación es de tipo básica, también conocida como sustantiva, pura, teórica o fundamental, busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos, (Valderrama, 2013).</p> <p>DISEÑO: El diseño del presente estudio es no experimental, transversal de nivel, correlacional Causal. Las investigaciones correlacionales tienen como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Examina relaciones entre variables o sus resultados, su soporte es el uso de herramientas estadísticas. (Bernal 2010, p. 122)</p> <p>Asimismo, la investigación explicativa o causal tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (Bernal 2010, p. 115).</p> <p>MÉTODO: La presente investigación utilizara el método Hipotético deductivo, el cual es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas.</p> | <p>POBLACIÓN: La Población estará conformada por 30 colaboradores de la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No se empleó tipo de muestreo, por tratarse de una muestra censal.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Para la presente investigación no se utilizó muestra puesto que se trabajó con toda la población.</p> | <p>Variable1: Competencia laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario estructurado Duración: Sin limite Aplicación: Individual Dimensiones: Competencias Generales ó Genéricas, Competencias Específicas. Número de Ítem: 20 ítems</p> <hr/> <p>Variable 2: Proceso de Adquisiciones y Contrataciones</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario estructurado Aplicación: individual Dimensiones: Planeación General, procedimiento de contratación, Ejecución Contractual. Números de ítems: 22 ítems</p> | <p>DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo - Presentación de tablas y gráficos - Distribución de frecuencias</p> <p>INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis - Prueba estadística de Regresión Logística Ordinal</p> <hr/> <p>La regresión logística es un grupo de técnicas estadísticas que tienen como objetivo comprobar hipótesis o relaciones causales cuando la variable dependiente es nominal Cardenas (2014).</p> |

Anexo 2

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivos:

El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la percepción de los trabajadores de la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, respecto a la influencia de las competencias laborales en el Proceso de Adquisiciones y Contrataciones de la entidad en mención.

Instrucciones:

Estimado Señor (a) (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre su percepción respecto a la influencia de las competencias laborales en el Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" dentro del recuadro, según su criterio, sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

I. Datos Informativos:

Área donde labora: _____ sexo M () F ()

Condición laboral: Nombrado _____ Contratado _____

Tiempo de servicio: _____

Nivel de instrucción: Secundaria () Superior No Universitaria () Superior Universitaria ()

Post Grado ()

Profesión _____

Especialización _____

II. Escala de Valores

Variable Competencias Laborales

| | |
|------------|-----|
| Deficiente | (1) |
| Regular | (2) |
| Bueno | (3) |
| Excelente | (4) |

Variable: Proceso de Adquisiciones y Contrataciones

| | |
|--------------|-----|
| Nunca | (1) |
| Casi Siempre | (2) |
| A veces | (3) |
| Casi Nunca | (4) |
| Nunca | (5) |

Variable 1: Competencias Laborales

| N° | ITEM | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--|---|---|---|---|
| | Dimensión Competencias Genéricas | | | | |
| 1 | Como considera que son sus conocimientos y habilidades asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas de las actividades que realiza en su centro laboral. | | | | |
| 2 | Sus competencias respecto al perfil para las distintas actividades que usted realiza son: | | | | |
| 3 | Sus competencias para analizar y evaluar información que le proporcionan en su trabajo son: | | | | |
| 4 | Sus habilidades en los procesos de planificación de sus actividades laborales son: | | | | |
| 5 | Su preparación para el cumplimiento de los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad es: | | | | |
| 6 | La comunicación en su entorno laboral es: | | | | |
| 7 | Las evaluaciones de desempeño y la implementación de programas de capacitaciones en su centro laboral han sido | | | | |
| 8 | El sistema para medir la satisfacción de los trabajadores y funcionarios donde se incluyan aspectos de calidad, comprometimiento, flexibilidad, comunicación, integridad, actitud son: | | | | |
| 9 | En su institución, los planes de incentivo para el personal son: | | | | |
| 10 | En su centro laboral el diseño de perfiles laborales es : (competencias | | | | |
| | Dimensión Competencias específicas | | | | |
| 11 | Su motivación para realizar los trabajos en equipo es: | | | | |
| 12 | Su manejo emocional en las actividades que realiza en su centro de labores es: | | | | |
| 13 | Como considera a sus jefes respecto a la seguridad y confianza que ellos le brindan en las actividades que realiza. | | | | |
| 14 | Como considera que es su compromiso respecto a las actividades que realiza en la institución donde labora | | | | |
| 15 | Considera su participación como proactiva en las actividades de apoyo a su aprendizaje como | | | | |
| 16 | Los planes para el personal (admisión formación, desarrollo) respecto a las necesidades de desarrollo de todas las personas son: | | | | |
| 17 | La medición de la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo promoción, comunicación, formación y reconocimiento, son: | | | | |
| 18 | En su institución el ambiente de trabajo es: | | | | |
| 19 | En su centro laboral el programa de mejora continua al personal es : | | | | |
| 20 | En su centro laboral el sistema de información para realizar su trabajo y se garantiza el compromiso y precisión de la misma es : | | | | |

Variable 2: Proceso de Adquisiciones y Contrataciones.

| N° | ITEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | Dimensión: Planeación General | | | | | |
| 1 | La elaboración de los requerimientos de bienes y servicios se realiza adjuntando sus respectivos términos de referencia (TDR) y/o especificaciones técnicas (EE.TT) en forma oportuna | | | | | |
| 2 | Las respectivas unidades orgánicas de la organización elaboran su cuadro de necesidades y cumplen antes del primer semestre del año fiscal | | | | | |
| 3 | El órgano encargado de contrataciones (OEC), consolida oportunamente el cuadro de necesidades | | | | | |
| 4 | Para la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, el órgano encargado de contratación (OEC) ha cumplido con uniformizar los procesos a través de eventos de capacitación y/o sensibilización. | | | | | |
| 5 | La organización y sistematización de la información proporcionada por las unidades orgánicas de la organización respecto a su requerimiento de bienes y servicios se orientó a la elaboración oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC) | | | | | |
| 6 | La entidad cumple con capacitar de manera adecuada al órgano encargado de contratación (OEC) a fin de que estos asesoren de manera correcta a las demás unidades respecto a la eficiente elaboración del cuadro de necesidades de Bienes y Servicios. | | | | | |
| 7 | Las unidades orgánicas reciben asesoría especializada en la elaboración de sus Términos de Referencia (TDR y/o Especificaciones Técnicas (ET) que les permite actuar con eficiencia. | | | | | |
| 8 | El órgano encargado de contrataciones (OEC) cumple oportunamente con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC) para su respectiva aprobación | | | | | |
| 9 | En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC) se toma en consideración el cumplimiento de los objetivos del plan operativo institucional (POI) | | | | | |
| | Dimensión: Procedimientos de contratación | | | | | |
| 10 | En base a sus competencias realiza la actualización a sus requerimientos en coordinación con el órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación? | | | | | |
| 11 | ¿Realiza ajustes a sus requerimientos con responsabilidad como sugerencia del órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación? | | | | | |
| 12 | Las contrataciones estatales se pueden realizar en función a sus competencias a través de diversos regímenes | | | | | |
| 13 | El OSCE tiene competencia sobre las compras reguladas mediante el D.Leg. 1017, así como en los regímenes temporales establecidos mediante Decretos de Urgencia | | | | | |
| 14 | La programación de las contrataciones se realiza con responsabilidad y proactividad en la institución que labora | | | | | |
| 15 | Los plazos tanto de los actos preparatorios como de la ejecución contractual, están en función a las competencias profesionales y la | | | | | |

Anexo 3

VALIDACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión Competencias Genéricas | | | | | | | |
| 1 | Como considera que son sus conocimientos y habilidades asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas de las actividades que realiza en su centro laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Sus competencias respecto al perfil para las distintas actividades que usted realiza son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Sus competencias para analizar y evaluar información que le proporcionan en su trabajo son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Sus habilidades en los procesos de planificación de sus actividades laborales son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Su preparación para el cumplimiento de los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La comunicación en su entorno laboral es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Las evaluaciones de desempeño y la implementación de programas de capacitaciones en su centro laboral han sido | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | El sistema para medir la satisfacción de los trabajadores y funcionarios donde se incluyan aspectos de calidad, comprometimiento, flexibilidad, comunicación, integridad, actitud son: | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En su institución, los planes de incentivo para el personal son: | ✓ | | | | | | |
| 10 | En su centro laboral el diseño de perfiles laborales es : (competencias | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión Competencias específicas | | | | | | | |
| 11 | Su motivación para realizar los trabajos en equipo es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Su manejo emocional en las actividades que realiza en su centro de labores es: | ✓ | | | | | | |
| 13 | Como considera a sus jefes respecto a la seguridad y confianza que ellos le brindan en las actividades que realiza. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | Como considera que es su compromiso respecto a las actividades que realiza en la institución donde labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 15 | Considera su participación como proactiva en las actividades de apoyo a su aprendizaje como | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Los planes para el personal (admisión formación, desarrollo) respecto a las necesidades de desarrollo de todas las personas son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | La medición de la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo promoción, comunicación, formación y reconocimiento, son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | En su institución el ambiente de trabajo es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | En su centro laboral el programa de mejora continua al personal es | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | En su centro laboral el sistema de información para realizar su trabajo y se garantiza el compromiso y precisión de la misma es : | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Aburto Lumila DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

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

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

17 de 02 del 2018.


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROCESO DE ADQUISICIONES Y CONTRACIONES

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión: Planeación General | | | | | | | |
| 1 | La elaboración de los requerimientos de bienes y servicios se realiza adjuntando sus respectivos términos de referencia (TDR) y/o especificaciones técnicas (EE.TT) en forma oportuna | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las respectivas unidades orgánicas de la organización elaboran su cuadro de necesidades y cumplen antes del primer semestre del año fiscal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El órgano encargado de contrataciones (OEC), consolida oportunamente el cuadro de necesidades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Para la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, el órgano encargado de contratación (OEC) ha cumplido con uniformizar los procesos a través de eventos de capacitación y/o sensibilización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La organización y sistematización de la información proporcionada por las unidades orgánicas de la organización respecto a su requerimiento de bienes y servicios se orientó a la elaboración oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La entidad cumple con capacitar de manera adecuada al órgano encargado de contratación (OEC) a fin de que estos asesoren de manera correcta a las demás unidades respecto a la eficiente elaboración del cuadro de necesidades de Bienes y Servicios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Las unidades orgánicas reciben asesoría especializada en la elaboración de sus Términos de Referencia (TDR y/o Especificaciones Técnicas (ET) que les permite actuar con eficiencia. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | El órgano encargado de contrataciones (OEC) cumple oportunamente con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC) para su respectiva aprobación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC) se toma en consideración el cumplimiento de los objetivos del plan operativo institucional (POI) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Procedimientos de contratación | | | | | | | |
| 10 | En base a sus competencias realiza la actualización a sus requerimientos en coordinación con el órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿Realiza ajustes a sus requerimientos con responsabilidad como sugerencia del órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|----|----|----|
| 12 | Las contrataciones estatales se pueden realizar en función a sus competencias a través de diversos regímenes | | | | | | |
| 13 | El OSCE tiene competencia sobre las compras reguladas mediante el D.Leg. 1017, así como en los regímenes temporales establecidos mediante Decretos de Urgencia | Si | No | Si | No | Si | No |
| 14 | La programación de las contrataciones se realiza con responsabilidad y proactividad en la institución que labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Los plazos tanto de los actos preparatorios como de la ejecución contractual, están en función a las competencias profesionales y la proactividad del trabajador | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Para determinar el valor estimado se realiza una indagación responsable de los precios en el mercado | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Las posibles demoras en los procesos de selección se debe a la falta de competencias laborales de los trabajadores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión ejecución contractual | | | | | | | |
| 18 | En la entidad donde labora la Entidad muchas veces demora el cumplimiento de suscribir el contrato | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Frecuentemente me encuentro en situaciones en el que el postor se niega a suscribir el contrato, requiriendo modificaciones del mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Las modalidades de ejecución Contractual para la contratación de bienes y servicios son las que determina el marco normativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | En la entidad en el que labora existen directivas que norman el cumplimiento de la contratación y que le permite tomar decisiones adecuadas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Frecuentemente los proveedores incumplen con la ejecución contractual ante un adelanto otorgado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Aburto Lumika DNI: 09469026

Especialidad del validador: perante de Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...17...de...02...del 20...18.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión Competencias Genéricas | | | | | | | |
| 1 | Como considera que son sus conocimientos y habilidades asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas de las actividades que realiza en su centro laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Sus competencias respecto al perfil para las distintas actividades que usted realiza son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Sus competencias para analizar y evaluar información que le proporcionan en su trabajo son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Sus habilidades en los procesos de planificación de sus actividades laborales son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Su preparación para el cumplimiento de los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La comunicación en su entorno laboral es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Las evaluaciones de desempeño y la implementación de programas de capacitaciones en su centro laboral han sido | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | El sistema para medir la satisfacción de los trabajadores y funcionarios donde se incluyan aspectos de calidad, comprometimiento, flexibilidad, comunicación, integridad, actitud son: | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En su institución, los planes de incentivo para el personal son: | ✓ | | | | | | |
| 10 | En su centro laboral el diseño de perfiles laborales es : (competencias) | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión Competencias específicas | | | | | | | |
| 11 | Su motivación para realizar los trabajos en equipo es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Su manejo emocional en las actividades que realiza en su centro de labores es: | ✓ | | | | | | |
| 13 | Como considera a sus jefes respecto a la seguridad y confianza que ellos le brindan en las actividades que realiza. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | Como considera que es su compromiso respecto a las actividades que realiza en la institución donde labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 15 | Considera su participación como proactiva en las actividades de apoyo a su aprendizaje como | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Los planes para el personal (admisión formación, desarrollo) respecto a las necesidades de desarrollo de todas las personas son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | La medición de la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo promoción, comunicación, formación y reconocimiento, son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | En su institución el ambiente de trabajo es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | En su centro laboral el programa de mejora continua al personal es | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | En su centro laboral el sistema de información para realizar su trabajo y se garantiza el compromiso y precisión de la misma es : | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

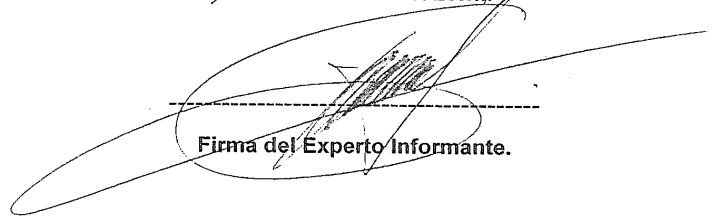
Apellidos y nombres del juez validador. D^h/ Mg: CRISTIAN MEDINA SOTELO DNI: 1.0659133

Especialidad del validador: METODOLOGO - DOENTE UCV

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

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

15 de 02 del 2014



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROCESO DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión: Planeación General | | | | | | | |
| 1 | La elaboración de los requerimientos de bienes y servicios se realiza adjuntando sus respectivos términos de referencia (TDR) y/o especificaciones técnicas (EE.TT) en forma oportuna | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las respectivas unidades orgánicas de la organización elaboran su cuadro de necesidades y cumplen antes del primer semestre del año fiscal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El órgano encargado de contrataciones (OEC), consolida oportunamente el cuadro de necesidades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Para la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, el órgano encargado de contratación (OEC) ha cumplido con uniformizar los procesos a través de eventos de capacitación y/o sensibilización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La organización y sistematización de la información proporcionada por las unidades orgánicas de la organización respecto a su requerimiento de bienes y servicios se orientó a la elaboración oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La entidad cumple con capacitar de manera adecuada al órgano encargado de contratación (OEC) a fin de que estos asesoren de manera correcta a las demás unidades respecto a la eficiente elaboración del cuadro de necesidades de Bienes y Servicios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Las unidades orgánicas reciben asesoría especializada en la elaboración de sus Términos de Referencia (TDR y/o Especificaciones Técnicas (ET) que les permite actuar con eficiencia. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | El órgano encargado de contrataciones (OEC) cumple oportunamente con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC) para su respectiva aprobación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC) se toma en consideración el cumplimiento de los objetivos del plan operativo institucional (POI) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Procedimientos de contratación | | | | | | | |
| 10 | En base a sus competencias realiza la actualización a sus requerimientos en coordinación con el órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿Realiza ajustes a sus requerimientos con responsabilidad como sugerencia del órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|--|--|----|----|----|----|----|----|
| 12 | Las contrataciones estatales se pueden realizar en función a sus competencias a través de diversos regímenes | | | | | | |
| 13 | El OSCE tiene competencia sobre las compras reguladas mediante el D.Leg. 1017, así como en los regímenes temporales establecidos mediante Decretos de Urgencia | Si | No | Si | No | Si | No |
| 14 | La programación de las contrataciones se realiza con responsabilidad y proactividad en la institución que labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Los plazos tanto de los actos preparatorios como de la ejecución contractual, están en función a las competencias profesionales y la proactividad del trabajador | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Para determinar el valor estimado se realiza una indagación responsable de los precios en el mercado | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Las posibles demoras en los procesos de selección se debe a la falta de competencias laborales de los trabajadores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión ejecución contractual | | | | | | | |
| 18 | En la entidad donde labora la Entidad muchas veces demora el cumplimiento de suscribir el contrato | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Frecuentemente me encuentro en situaciones en el que el postor se niega a suscribir el contrato, requiriendo modificaciones del mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Las modalidades de ejecución Contractual para la contratación de bienes y servicios son las que determina el marco normativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | En la entidad en el que labora existen directivas que norman el cumplimiento de la contratación y que le permite tomar decisiones adecuadas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Frecuentemente los proveedores incumplen con la ejecución contractual ante un adelanto otorgado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CRISTIAN MEDINA SATELO DNI: 10659133

Especialidad del validador: DOCENTE - METODÓLOGO UCY

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

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

15 de 02 del 20 17


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión Competencias Genéricas | | | | | | | |
| 1 | Como considera que son sus conocimientos y habilidades asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas de las actividades que realiza en su centro laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Sus competencias respecto al perfil para las distintas actividades que usted realiza son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Sus competencias para analizar y evaluar información que le proporcionan en su trabajo son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Sus habilidades en los procesos de planificación de sus actividades laborales son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Su preparación para el cumplimiento de los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La comunicación en su entorno laboral es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Las evaluaciones de desempeño y la implementación de programas de capacitaciones en su centro laboral han sido | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | El sistema para medir la satisfacción de los trabajadores y funcionarios donde se incluyan aspectos de calidad, comprometimiento, flexibilidad, comunicación, integridad, actitud son: | ✓ | — | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En su institución, los planes de incentivo para el personal son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | En su centro laboral el diseño de perfiles laborales es : (competencias) | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión Competencias específicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Su motivación para realizar los trabajos en equipo es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Su manejo emocional en las actividades que realiza en su centro de labores es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Como considera a sus jefes respecto a la seguridad y confianza que ellos le brindan en las actividades que realiza. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 14 | Como considera que es su compromiso respecto a las actividades que realiza en la institución donde labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 15 | Considera su participación como proactiva en las actividades de apoyo a su aprendizaje como | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Los planes para el personal (admisión formación, desarrollo) respecto a las necesidades de desarrollo de todas las personas son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | La medición de la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo promoción, comunicación, formación y reconocimiento, son: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | En su institución el ambiente de trabajo es: | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | En su centro laboral el programa de mejora continua al personal es | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | En su centro laboral el sistema de información para realizar su trabajo y se garantiza el compromiso y precisión de la misma es : | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. ^(D) Mg: ALCAR ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

05 de 01 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PROCESO DE ADQUISICIONES Y CONTRACIONES

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Dimensión: Planeación General | | | | | | | |
| 1 | La elaboración de los requerimientos de bienes y servicios se realiza adjuntando sus respectivos términos de referencia (TDR) y/o especificaciones técnicas (EE.TT) en forma oportuna | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Las respectivas unidades orgánicas de la organización elaboran su cuadro de necesidades y cumplen antes del primer semestre del año fiscal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | El órgano encargado de contrataciones (OEC), consolida oportunamente el cuadro de necesidades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Para la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, el órgano encargado de contratación (OEC) ha cumplido con uniformizar los procesos a través de eventos de capacitación y/o sensibilización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | La organización y sistematización de la información proporcionada por las unidades orgánicas de la organización respecto a su requerimiento de bienes y servicios se orientó a la elaboración oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | La entidad cumple con capacitar de manera adecuada al órgano encargado de contratación (OEC) a fin de que estos asesoren de manera correcta a las demás unidades respecto a la eficiente elaboración del cuadro de necesidades de Bienes y Servicios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Las unidades orgánicas reciben asesoría especializada en la elaboración de sus Términos de Referencia (TDR y/o Especificaciones Técnicas (ET) que les permite actuar con eficiencia. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 8 | El órgano encargado de contrataciones (OEC) cumple oportunamente con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC) para su respectiva aprobación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC) se toma en consideración el cumplimiento de los objetivos del plan operativo institucional (POI) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | Dimensión: Procedimientos de contratación | | | | | | | |
| 10 | En base a sus competencias realiza la actualización a sus requerimientos en coordinación con el órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿Realiza ajustes a sus requerimientos con responsabilidad como sugerencia del órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|
| 12 | Las contrataciones estatales se pueden realizar en función a sus competencias a través de diversos regímenes | | | | | | |
| 13 | El OSCE tiene competencia sobre las compras reguladas mediante el D.Leg. 1017, así como en los regímenes temporales establecidos mediante Decretos de Urgencia | Si | No | Si | No | Si | No |
| 14 | La programación de las contrataciones se realiza con responsabilidad y proactividad en la institución que labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Los plazos tanto de los actos preparatorios como de la ejecución contractual, están en función a las competencias profesionales y la proactividad del trabajador | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Para determinar el valor estimado se realiza una indagación responsable de los precios en el mercado | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Las posibles demoras en los procesos de selección se debe a la falta de competencias laborales de los trabajadores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | Dimensión ejecución contractual | | | | | | |
| 18 | En la entidad donde labora la Entidad muchas veces demora el cumplimiento de suscribir el contrato | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Frecuentemente me encuentro en situaciones en el que el postor se niega a suscribir el contrato, requiriendo modificaciones del mismo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Las modalidades de ejecución Contractual para la contratación de bienes y servicios son las que determina el marco normativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | En la entidad en el que labora existen directivas que norman el cumplimiento de la contratación y que le permite tomar decisiones adecuadas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Frecuentemente los proveedores incumplen con la ejecución contractual ante un adelanto otorgado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^r Mg: ALCAR ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

...05 de 01 del 2018.

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

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


 Firma del Experto Informante.

Anexo 4

BASE DE DATOS

| V1: COMPETENCIA LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | V2: PROCESO DE ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|---|---|----|---|---|---|---|---|---|
| COMPETENCIAS GENERALES | | | | | | | | | | COMPETENCIAS ESPECIFICAS | | | | | | | | | | PLANEACION GENERAL | | | | | | | | | | PROCESO DE CONTRATACION | | | | | | | EJECUCION CONTRACTUAL | | | | | | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 20 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 18 | 38 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 22 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 16 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 39 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 43 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 16 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 31 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 29 | 60 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 27 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 43 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 20 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 20 | 40 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 16 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 29 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 32 | 61 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 27 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 23 | 43 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 9 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 17 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 35 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 16 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 20 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 19 | 39 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 16 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 40 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 19 | 39 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 16 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 |
| 13 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 17 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 35 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 16 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 20 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 22 | 42 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 17 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 16 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 18 | 34 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 17 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 16 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 20 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 38 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 16 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 22 | 46 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 38 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 19 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 17 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 35 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 17 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 20 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 19 | 39 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 21 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 16 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 21 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 44 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 16 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 34 | 68 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 | 39 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 16 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 24 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 17 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 35 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 16 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 20 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 19 | 39 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 21 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 18 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 40 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 27 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 17 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 18 | 35 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 17 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 | 40 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 29 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 44 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 16 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | 64 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencia laboral en la gestión del proceso de adquisiciones y contrataciones en la oficina de abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017

Br. Juan Manuel Huamaní Urpi
Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación “Competencia laboral en la Gestión del Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017” tuvo como objetivo general determinar la influencia de la competencia laboral en la gestión de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. Metodológicamente se trata de una investigación cuantitativa, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional causal, de diseño no experimental transaccional. La población y muestra fue de 30 colaboradores de la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú quienes constituyeron la muestra, la técnica de recojo de la información fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios estructurados de 20 y 22 preguntas cada uno.

Los resultados estadísticos presentados en la investigación señalan que el modelo de regresión logística Ordinal estimado entre la variable competencias laborales y la variable procesos de adquisiciones y contrataciones del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, es significativo, es decir que la variable independiente explica o influye significativamente en la variable dependiente proceso de contrataciones y adquisiciones. Asimismo, se presenta una relación causal positiva entre ambas variables de manera que a mejores niveles de competencia laboral mejorará significativamente los procesos de adquisiciones y contrataciones en la entidad de estudio.

Palabras Clave: Competencias Laborales, Proceso de Contrataciones y Adquisiciones, Procedimiento de contratación.

Abstract

The present investigation "Labor competency in the Management of the Process of Acquisitions and Contracting in the Supply Office of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, Lima 2017" had like general objective to determine the influence of the labor competition in the management of the processes of procurement and contracting in the Supply Office of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, Lima 2017. Methodologically, it is a quantitative research, of a basic type, of descriptive causal correlational level, of non-experimental transactional design. The population and sample was 30 employees of the Logistics Office of the National Meteorology and Hydrology Service of Peru who constituted the sample, the technique of gathering information was the survey and the instruments used were two structured questionnaires of 20 and 22 questions each.

The statistical results presented in the research indicate that the Ordinal logistic regression model estimated between the labor competencies variable and the procurement and contracting processes variable of the National Service of Meteorology and Hydrology of Peru, is significant, that is, the independent variable explains or significantly influences the dependent variable process of hiring and acquisitions. Likewise, a positive causal relationship between both variables is

presented, so that at higher levels of labor competency, the procurement and contracting processes in the study entity will significantly improve.

Introducción

La tesis titulada Competencia laboral en la gestión del proceso de adquisiciones y contrataciones en la oficina de abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017, tiene como finalidad ver las adquisiciones y contrataciones del sector público que En ese escenario, los operadores de este importante sistema administrativo son los responsables de llevar adelante el proceso, recayendo en cada uno de ellos la efectividad y la eficiencia de dichas adquisiciones que permitan de manera oportuna satisfacer las necesidades de los diferentes niveles del gobierno peruano. Constituyen uno de los aspectos más relevantes que van a contribuir de manera significativa en la generación del valor público y el Producto Bruto Interno. Asimismo, es posible notar que las contrataciones públicas reciben una atención especial a nivel nacional e internacional, dado que a través de este importante sistema administrativo se efectiviza el gasto de los escasos recursos públicos del estado, la misma que estandariza sus procesos en todos los niveles de gobierno y sus dependencias. La modernización de nuestra administración pública y con ello de los sistemas administrativos, como es el caso de las contrataciones y adquisiciones. Finalmente indica, que podemos invertir cuantiosas sumas de dinero en obras y equipamiento, pero en tanto no se mejore nuestro recurso humano, los servicios que prestan nuestras entidades públicas serán de dudosa calidad.

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en los antecedentes internacionales Iracheta (2012), realizó una tesis denominada "*La capacitación y su impacto en la rotación de personal*" conducente a la obtención del grado de Maestro en Ciencias de la Universidad Autónoma de Nuevo Leon. Asimismo tenemos Diaz (2011) presentó una tesis titulada "*Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos - Linares Nuevo León*", por otra parte Garcia (2016) desarrolló una tesis denominada "*La*

capacitación laboral en América Latina como aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI”.

Método

En la investigación, se utilizó el método Hipotético deductivo, que inicio con el planteamiento del problema, la formulaciones de las hipótesis, luego con la recolección de los datos mediante la encuesta, posteriormente se prosiguió a probar las hipótesis para lo cual se usó la medición numérica y el análisis estadístico. Asimismo, el estudio presenta niveles como es el descriptivo - Correlacional Causal. Según Hernandez, Fernandez , y Baptista , Metodología de Investigación (2010) Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Las investigaciones correlacionales tienen como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables.

La investigación explicativa o causal tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (Bernal 2010, p. 115). La muestra es censal porque se trabajó con el 100 % de los colaboradores de la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú. La población está conformada por los colaboradores que laboran en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017 que representan un número de 30 especialistas en adquisiciones y contrataciones con el estado.

Problema

Problema general es: ¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la gestión de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017?

Como problema específico: ¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017? ¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en el procedimiento de contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017? ¿Cuál es la influencia de la competencia laboral en la ejecución contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017?

Objetivo

Determinar la influencia de la competencia laboral en la gestión de los procesos de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. Y objetivo específico es: Determinar la influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. Determinar la influencia de la Competencia Laboral en el Procedimiento de Contratación en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. Determinar la influencia de la Competencia Laboral en la Ejecución Contractual en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación corroboran lo expresado por Rodríguez (2015) en su tesis denominada “Programa de capacitación para el desarrollo de competencias en el personal administrativo” cuyas conclusiones están referidas a que la capacitación es el medio por el cual una gestión cuenta con colaboradores actualizados con adecuados niveles de capacidades, habilidades y destrezas muy necesarios para afrontar con eficiencia las funciones asociadas a su puesto de labores; asimismo, que la institución cumple con una adecuada gama de actividades teóricos y prácticos lo que repercute en un adecuado nivel corporativo de la empresa.

Respecto a la hipótesis específica 1, se corrobora a través de la prueba del pseudo R cuadrado de Nagalkerke, muestra que el coeficiente de determinación

refleja que el comportamiento o la variabilidad de la Planeación General del Proceso de Adquisiciones y Contrataciones en del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú se debe en 99.0% a las competencias laborales del personal de la oficina de abastecimiento de dicha entidad. Es decir que la influencia de las competencias laborales sobre la mejora de la planeación general de los procesos de Adquisiciones y Contrataciones de la referida entidad está influenciada en 99% por las Competencias Laborales del Personal. Los resultados indicados en el párrafo precedente coinciden con lo expresado por Diaz (2011) en su trabajo de investigación denominada “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos - Linares Nuevo León”, en el cual llegó a la conclusión que existe una relación directamente proporcional entre la autoevaluación del grado de capacitación y la autoevaluación del grado de desempeño laboral.

Asimismo, Al aplicar la prueba de Wald, en la prueba conjunta a los parámetros, se obtuvo que tanto en Umbral como Ubicación son de 0,000; 0,000, la probabilidad es menor al nivel de significancia elegido (estamos utilizando $\alpha = 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del siguiente modo: Existe influencia de la Competencia Laboral en la Planeación General de las Contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017. Los resultados coinciden con lo expresado por Granados (2013) quien realizó la investigación titulada: “El desarrollo competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Año 2013”, cuyo resultado indica que existe una significativa relación entre el desarrollo de las competencias laborales y la formación de los profesionales en Turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en el año 2013.

Referencias Bibliográficas

- Brito, P. (2002). *Desarrollo de la fuerza de trabajo en salud pública para el desempeño de las funciones esenciales en la salud pública. Sesión especial de trabajo pre-convención internacional salud pública 2002.*(Conferencia). Salud Pública en la Américas desarrollo de la fuerza de trabajo y calidad de la educación. La Habana: OPS/ALAESP.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyectos de investigación.* Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *El capital humano de las organizaciones.* Mexico: McGraw - Hill / Interamericana Editores S.A.
- Condori, G. (2013). *Competencias laborales y su influencia en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital "Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa" de Tacna , en el año 2011.* Tesis de grado para optar el grado de maestro en ciencias. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.
- Diaz, R. (2011). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona de Montemorelos - Linares Nuevo Leon (Tesis Maestría).* Recuperado el 05 de 09 de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/handle/20.500.11972/326/Tesis%20Raimundo%20Dias%20Chimba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escobar, M. (2005). *Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Estudios Gerenciales - Universidad ICESI(96), 39.
- García, A. (2016). *La capacitación laboral en América Latina como un aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI. Un análisis de la experiencia del SENA en Colombia (Tesis Maestría).* Recuperado el 01 de 09 de 2017, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5376/1/T2094-MRI-Garcia-La%20capacitacion.pdf>
- Granados, M. (2013). *Desarrollo de competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional mayor de San*

- Marcos, 2013.* Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Hernandez, R., Fernandez , C., & Baptista , P. (2010). *Metodología de Investigación* (5a ed.). Mexico: Mc Grawn Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a. ed.). Mexico: McGrawnHill.
- Iracheta, R. (2012). *La capacitación y su impacto en la rotación de personal (Tesis)*. Universidad autónoma de Nuevo Leon. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/2988/1/1080224608.pdf>

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

Yo, Juan Manuel Huamaní Urpi, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro que el artículo científico titulado “Competencia Laboral en la gestión del proceso de adquisiciones y contrataciones en la Oficina de Abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017” presentada en 108 folios para la obtención del grado académico de Maestro en gestión Pública, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

1. El artículo pertenece a mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido auto plagiado; 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), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

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.

Juan Manuel Huamaní Urpi

DNI 08869651

Anexo 6

ACTA DE APROBACION

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Competencia laboral en la gestión del proceso de adquisiciones y contrataciones en la oficina de abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017"** de la estudiante **Juan Manuel Huamani Urpi**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 21 de febrero del 2018





Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

Anexo 7

TURNITIN



The screenshot shows a Turnitin report for a thesis document. The document title is "Competencia laboral en la gestión del proceso de adquisicions y contrataciones en la oficina de abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017." The author is Br. Juan Manuel Huamani Urpi, and the advisor is Dr. Noel Alexis Zapata. The report shows a 23% similarity score. A table of matches is provided on the right side of the screen.

| Match Number | Source | Similarity Percentage |
|--------------|--------------------------|-----------------------|
| 1 | doca.com | 3 % |
| 2 | www.embarquandino.org | 3 % |
| 3 | www.eumed.net | 2 % |
| 4 | busquedas.elperuano.c... | 1 % |
| 5 | tesis.repo.ald.edu | 1 % |
| 6 | cybertesis.unimam.edu... | 1 % |
| 7 | repositorio.upao.edu.pe | <1 % |
| 8 | ixuu.com | <1 % |
| 9 | repositorio.utp.edu.co | <1 % |

At the bottom of the document, there is a circular stamp from the "ESCUELA DE POSGRADO UCV" and a blue ink signature.

Anexo 8

FORMULARIO DE AUTORIZACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HUAMANÍ URPI JUAN MANUEL

D.N.I. : 08869651

Domicilio : AV. HUANCABAMBA 165 DPTO. 102 – SANTIAGO DE
SURCO

Teléfono : Fijo: Móvil: 983360692

E-mail : juanmaolo@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HUAMANÍ URPI JUAN MANUEL

Título de la tesis:

COMPETENCIA LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PROCESO DE
ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES EN LA OFICINA DE
ABASTECIMIENTO DEL SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGÍA E
HIDROLOGÍA DEL PERÚ, LIMA 2017.

Año de publicación : 2018

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 02 de junio de 2018

Jara Chantal 905-18

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

AUTORIZADO PARA EL EMPASTADO

[Firma]
DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UC

05/06/2018

SOLICITA:
TRAMITE V° B°
De TESIS

ESCUELA DE POSGRADO

JUAN MANUEL HUAMANI URPI con DNI N° *08869651*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en *N. HUANCABAMBA N° 165 Dpto. ILO ILO Santiago d. Surco*
(Calle / Lote / M.E. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: *Gestión Pública*
(Promoción) (Nombre del programa)

..... identificado con el código de matrícula N° *6000156742*
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

TRAMITE V° B° EMPASTE De TESIS

RECIBIDO
29 MAYO 2018

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *29* de *MAYO* de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. *RESOLUCION Directoral*
 - b. *Diagrama de la sustentación*
 - c. *ACTA DE APROBACION*
 - d. *PARTELLATO TRAMITE*
- Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: *993360692*
Email: *juanma10@hotmail.com*