



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desempeño laboral y gestión de contrataciones menores a 8
unidades impositivas tributarias de la Municipalidad Distrital de
Huarmaca, Piura - 2019

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

AUTORA:

Bach. García Castillo, Flor Gasdali (ORCID: 0000-0003-4771-0416)

ASESOR:

Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme vida, salud y mantenerme en pie durante esta situación que estamos atravesando.

A mi hermana Yessica, por su apoyo incondicional y motivación constante para que este trabajo prospere.

A mi compañero y guía Joel, por su tiempo, comprensión y aporte inquebrantable para continuar y no darme por vencida aún en situaciones difíciles.

A mis padres José y Úrsula por su apoyo constante y palabras de aliento para que no desista en esta meta trazada.

Agradecimiento

Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, que predispuso de su tiempo para poder aplicar los Instrumentos.

Al Dr. Luis Alarcón, por guiarme en el proceso del desarrollo de este arduo trabajo.

Al Ing. Joel, por acompañarme en cada paso y proceso hasta la culminación del presente trabajo.

A los profesionales expertos que evaluaron los instrumentos para que puedan ser aplicados. A los compañeros que me apoyaron y a más, muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
3.5. Procedimiento	23
3.6. Métodos de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
4.1. Prueba de Normalidad	26
4.2. Resultados del Objetivo General.....	27
4.3. Resultados de los Objetivos Específicos.....	28
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de variables de Desempeño Laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT.....	43
Tabla 2: Población de Estudio de la M.D. de Huarmaca	19
Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos	44
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral	44
Tabla 5: Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de Gestión de contrataciones menores a 8 UIT.....	44
Tabla 6: Prueba de Normalidad.....	26
Tabla 7: Correlación que existe entre Desempeño Laboral y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.....	27
Tabla 8: Correlación que existe entre Competencia y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.....	28
Tabla 9: Correlación que existe entre Productividad y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.....	29
Tabla 10: Correlación que existe entre Motivación y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.....	30

Índice de figuras

Figura 1: Distribución de participantes en la investigación, por género.....	26
--	----

Índice de abreviaturas

M.D

Municipalidad Distrital . 7, 2, 3, 4, 7, 15, 19, 20, 21, 24, 25, 27, 33, 34, 35, 36, 37, 38

OCDE

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos11, 33, 40

UIT

unidad impositiva tributaria .5, 7, 8, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 46, 48

RESUMEN

Esta investigación, buscó determinar el nivel de relación entre Desempeño Laboral y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca. Se planteó bajo el paradigma positivista y una metodología cuantitativa; fue de nivel descriptivo y tipo correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta con los instrumentos Cuestionario: Desempeño Laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT, ambos ya validados, y a los que se sometió a pruebas de confiabilidad. Se aplicaron ambos instrumentos a 30 colaboradores de los cuales 18 fueron de género masculino y 12 fueron de femenino, en un estudio censal. La variable Desempeño laboral se dimensionó desde competencia, productividad y motivación en 8 indicadores en total. La variable Gestión de contrataciones menores a 8 UIT se dimensionó desde requerimiento de contratación, estudio de mercado, certificación del crédito presupuestario, orden de compra y/o servicio y recepción del bien en 12 indicadores en total. Se partió de la hipótesis el desempeño laboral se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019; concluyendo que el deficiente desempeño laboral dentro de las áreas inmersas de la municipalidad genera una inadecuada gestión de contrataciones menores a 8 UIT; finalmente se recomienda actualizar los sistemas de gestión en las áreas administrativas, implementando una Directiva interna dirigida a los procesos de contratación menores a 8 UIT, lo que permitirá uniformizar cada uno de sus procedimientos; asimismo se debe aplicar estrategias que contribuyan a obtener un mejor ambiente y un buen desempeño por parte del personal administrativo en la institución.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Gestión de contrataciones, 8 Unidades Impositivas Tributarias, competencia, productividad y motivación.

ABSTRACT

This investigation sought to determine the level of relationship between Labor Performance and Procurement Management less than 8 ITU of the Huarmaca District Municipality. It was raised under the positivist paradigm and a quantitative methodology; which was a descriptive level and correlational type. The survey technique was used with the Labor Performance and Management instruments for contracts less than 8 ITU, both already validated, and those that underwent reliability tests. Both instruments were applied to 30 collaborators, of which 18 were male and 12 were female, in a census study. The variable Job performance was dimensioned from competence, production and motivation in 8 indicators in total. The variable Management of contracts less than 8 ITU was dimensioned from the requirement of hiring, market study, certification of the budgetary credit, purchased order and / or service and receipt of the good in 12 indicators in total. Based on the hypothesis, job performance is highly positively related to Management of contracts less than 8 ITU of the Huarmaca District Municipality, Piura-2019, concluding that the deficient job unemployment within the immersed areas of the municipality generates an inadequate management of contracts less than 8 ITU; Finally, it is recommended to update the management systems in the administrative areas, implementing an internal directive aimed at contracting processes less than 8 ITU, which will make it possible to standardize each of its procedures; Likewise, strategies must be applied that contribute to obtaining a better environment and good performance by the administrative staff in the institution.

Keywords: Labor Performance, Procurement Management, 8 ITU, competence, production and motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

Como resultado del proceso de descentralización se ha otorgado a los Gobiernos sub nacionales tener una participación más activa en el crecimiento del país. Bajo este panorama, un componente primordial en el buen desempeño organizacional, es la gestión de las contrataciones de bienes y/o servicios, el cual está enmarcado a prevenir riesgos y fomentar la transparencia como acción transversal en cada proceso, la eficiencia en la adquisición de bienes y servicios y la eficacia en gasto público; y atenuar posibles alteraciones como signos de corrupción relacionadas al personal de los gobiernos regionales como locales.

Para definir desempeño laboral, Wayne (2010), manifiesta que son las acciones que garantizan los procesos organizacionales, que se realizan de forma oportuna con la finalidad de alcanzar los resultados esperados en los trabajadores, en los equipos y la entidad, para lo cual es necesario la medición por medio de indicadores de desempeño y generación de valor en la fuerza laboral.

A nivel internacional, las organizaciones en su mayoría esperan contar con trabajadores eficientes, motivados y comprometidos con las metas planteadas por las instituciones donde laboran, y que, a su vez, el rendimiento que presenten sea óptimo para que la organización logre alcanzar el éxito deseado y que cada uno de sus integrantes tenga la capacidad de trabajar en equipo. Es decir, para que los trabajadores logren y eleven su desempeño laboral en una organización, no solo es fundamental el conocimiento, sino también el compromiso y la motivación que presenten para llevar a cabo cada una de las actividades de la organización (Chiavenato I. , 2009).

Para el caso de contrataciones a nivel internacional, en la Republica de México los proveedores del servicio público encuentran más presiones sociales por entregar un mejor servicio social considerando los escasos recursos con las que se cuenta. Por ello, la contratación pública toma una participación muy importante ya que debe garantizar la eficacia en el uso de los recursos y la viabilidad de las contrataciones en cada sector. (OCDE, 2012).

Las actividades de contrataciones públicas, se encuentran expuestas a aspectos ligados al fraude y corrupción debido a su alta complejidad relacionada con el uso de recursos públicos, los flujos financieros y la relación entre los actores público y privado (OCDE, 2012).

Por ello, el estado peruano en el año 2008, aprobó la Ley de Contrataciones con el Estado, a fin de establecer normas orientadas para uniformizar, supervisar y controlar los recursos públicos, de tal manera, que los procedimientos incurridos en la contratación se gestionen de manera eficiente.

La Municipalidad Distrital (en adelante M.D.) de Huarmaca, es una entidad pública local, encargada de entregar servicios a su población, en estricto cumplimiento de la norma vigente, generando desarrollo social, en constante observancia de Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Una de las críticas más recurrentes en la entidad edil, es la demora y el poco conocimiento que mantiene el personal administrativo de la M.D. de Huarmaca, respecto a Gestión de contrataciones menores a 8 UIT, básicamente en el proceso de atención de requerimientos solicitadas por el área usuaria; generando dificultades con el logro de las metas organizacionales.

En esa misma línea, cabe mencionar que, la M.D. de Huarmaca, no cuenta con una Directiva interna relacionada a los Procedimientos para la contratación de Bienes y/o Servicios de menor cuantía (menores o iguales a 8 UIT); por lo antes mencionado se puede determinar que los colaboradores administrativos no cuentan con los parámetros establecidos, que les sirva de guía para uniformizar y llevar un control de las contrataciones.

Por lo tanto, resulta importante analizar el nivel de Desempeño laboral y su contribución en Gestión de contrataciones menores a 8 UIT en la M.D. de Huarmaca.

Ante la realidad problemática, se plantea el siguiente problema general: PG: ¿Cuál es el nivel de relación entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019? Asimismo, se elaboraron los problemas específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel de relación entre Competencia y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019?, PE2: ¿Cuál es el nivel de relación entre Productividad y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019? PE3: ¿Cuál es el nivel de relación entre Motivación y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019?

La justificación de esta investigación se expone de la siguiente manera:

Esta investigación, permitirá identificar la relación entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT, a fin de mejorar la obtención de los fondos públicos que deben ser mejoradas y reforzadas en la M.D. de Huarmaca.

En la justificación teórica, los resultados podrán ser empleados como marco orientador para los funcionarios administrativos, profesionales y técnicos para que amplíen sus conocimientos sobre la relación que podría existir entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura - 2019; asimismo estos resultados podrían ser utilizados como antecedente de investigación.

En el aspecto práctico, la presente investigación pretende contribuir respecto a la correlación que existe entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT), para que se ordene, y documente la información relacionada.

En el aspecto metodológico, la investigación aporta con dos instrumentos para las variables Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT, los cuales se elaborarán con la finalidad de facilitar la medición de ambas variables y servirán como referencia de nuevos estudios que tengan interés de continuar el proceso de indagación mediante el presente trabajo.

Y finalmente en el aspecto social, contribuirá al beneficio de las autoridades gubernamentales, colaboradores administrativos y proveedores, ya que los procesos de contrataciones no serán tan tediosos debido a que la investigación busca potenciar el conocimiento para tener un buen desempeño en la gestión de contrataciones.

Por lo tanto, la principal finalidad del trabajo de investigación sería Determinar el nivel de relación entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019. Además, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de relación entre Competencia y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019, Determinar el nivel de relación entre Productividad y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019 y Determinar el nivel de relación entre Motivación y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019.

De igual importancia se elaboró la hipótesis general de la investigación que se describe de la siguiente manera; H1: Desempeño laboral se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019 y H0: Desempeño laboral no se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019. Y se planteó como hipótesis específicas lo siguiente: H1: Competencia se relaciona de manera positiva alta con Gestión contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019 y H01: Competencia no se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019, H2: Productividad se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019 y H02: Productividad no se relaciona de manera positiva alta con Gestión contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019, H3: Motivación se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019 y H03: Motivación no se relaciona de manera positiva alta con Gestión contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de haber revisado la realidad problemática, dicha investigación incluye estudios realizados con referencia tanto a Desempeño laboral como Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT, desarrollándose de la siguiente manera:

A nivel internacional, en Ecuador, Auqui (2019), desarrolló una investigación encaminada a mejorar el servicio brindado por la empresa “Effectiveness Asesores” de Santo Domingo, debido a que no se han establecido las actividades específicas a realizar por el personal, no se ha diseñado ni socializado formalmente el organigrama, algunos trabajadores están ubicados en cargos no acorde con su perfil profesional y no se comunica de manera formal las funciones que deben ejecutar. Sus objetivos específicos fueron: 1) Realizar el diseño de la identificación del manual de organización para la empresa; 2) Determinar los niveles jerárquicos que forman parte de la empresa “Effectiveness Asesores” para la especificación de cada una de las funciones correspondientes a cada cargo “Effectiveness Asesores” de la ciudad de Santo Domingo; 3) Desarrollar cada uno de los componentes del manual de organización como introducción, base legal y atribuciones; y, 4) Plantear las actividades a seguir para la socialización del Manual de Organización, a fin de la determinación del presupuesto requerido para su implementación. Esta investigación está caracterizada por el paradigma mixto, diseño no experimental; uso la técnica de la entrevista y la encuesta. Asimismo, se administró una muestra de 16 colaboradores de la empresa “Effectiveness Asesores”. El estudio midió 11 dimensiones para las variables: Cumplimiento del manual de la organización con sus dimensiones Conocimiento, Cumplimiento, Minimización de conflictos, Desempeño; y, para la segunda variable se tiene la dimensión de Confiabilidad, Iniciativa, Conocimiento de su trabajo, Asistencia, Puntualidad, Cooperación y Compañerismo. Finalmente se concluyó en: 1) La investigación partió de la identificación de la problemática que fue presentada a través de causas y efectos, dicha situación fue fundamentada con base en antecedentes y referencias bibliográficas relacionadas con las variables de estudio; 2) El diseño metodológico y diagnóstico permitió a la investigadora sustentar de manera científica el problema suscitado en la empresa “Effectiveness Asesores” de Santo Domingo, por medio

de la aplicación de los instrumentos guía de entrevista y cuestionario, dirigidos al gerente y colaboradores de la organización.

Asimismo, Pincay (2019), en su estudio determinó la correlación entre las variables desempeño laboral y vínculo relacional con los docentes en Guayaquil, Ecuador, 2018. Planteando los siguientes objetivos: 1) identificar la correlación entre las estrategias aplicadas y las relaciones de los colaboradores docentes de Guayaquil, Ecuador, 2018; 2) definir la relación entre la planificación educativa y las relaciones interpersonales en los docentes Ecuador, 2018; y, 3) Establecer la correlación existente entre la evaluación de desempeño y las relaciones interpersonales en los docentes Guayaquil, Ecuador, 2018. Con una metodología cuantitativa, correlacional - descriptiva y el muestreo fue censal. El instrumento fue la encuesta, dirigidas al personal docente la cual fue validada a través de validación de expertos. El análisis fue con pruebas estadísticas r de Pearson con la cual se validó la relación de estudio. Los resultados descriptivos muestran un nivel alto de desempeño laboral al mismo tiempo que las relaciones interpersonales tienen un nivel poco adecuado, estos resultados coinciden con la postura de (Deming, 1989). La investigación determina la relación significativa entre las variables, según el coeficiente r de Pearson señala una correlación moderada, directa y significativa.

Por otro lado en Bolivia, Tome (2014), en su estudio resaltó el sustento sólido de la Corporación Municipal de Cane, La Paz, referido a los contratos de compra y contrataciones de bienes y servicios. Sus objetivos fueron: 1) Determinar si las compras de bienes y servicios son conforme lo establecido en la norma; y, 2) Diseñar un manual para establecer procedimientos a seguir por la entidad para las compras contrataciones de bienes y servicios. Con una metodología cuantitativa, tipo explicativo y descriptiva, se utilizó un muestreo por conveniencia. Finalmente, en su investigación se llegó a concluir lo siguiente: 1) contar con instrumento para las contratación y compra de bienes y servicios; 2) se analizó que la entidad ha ordenado los procedimientos de compras y contratos de bienes y servicios; 3) Debe presentar requisitos legales para ejecutar en la contratación de Bienes o de Servicios; y, 4) La constante ruptura de los procedimientos por parte de la entidad se debe a la falta de conocimiento.

En el ámbito nacional, Casique (2016), en su estudio evaluó el desempeño de los trabajadores y la motivación laboral de la M.P. de Moyobamba – periodo 2016. En sus objetivos planteó lo siguiente: 1) Conocer el nivel de motivación de los trabajadores; 2) definir las deficiencias de motivación; 3) Conocer su desempeño laboral de los trabajadores; y, 4) Determinar la influencia que presenta la motivación en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, aplico una metodología cuantitativa, descriptivo - correlacional; con técnica de la encuesta y de fichaje. Por consiguiente, se administró una población de 223 colaboradores Nombrados y Contratados, y una muestra de 50. El estudio concluyó lo siguiente: 1) La motivación en los trabajadores es regular por que el salario percibido, no es muy atractivo desde su punto de vista, no es adecuado; y, 2) su desempeño laboral en los colaboradores también es regular, debido a que el rendimiento no es el esperado.

Asimismo; Chocce & Enriquez (2018), en su investigación sobre la Gestión Administrativa y las Compras Directas Menores o Iguales a 8 UIT, en la Universidad Nacional de Huancavelica, determinan que las actividades que se realiza dentro de las unidades responsables de los procesos de adquisiciones en esta institución educativa superior, están en un buen performance, considerando que hay que seguir mejorando esa articulación o sistematización de las acciones administrativas que se desarrollan para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Sus objetivos específicos para esta investigación fueron: 1) Identificar la relación de la planificación como dimensión de la gestión administrativa con las compras de menor cuantía en la entidad; 2) Identificar la correlación de la organización como dimensión de la gestión administrativa con las compras de menores cuantías en la entidad; 3) Identificar la correlación de la gestión administrativa con las compras de menores cuantías. Con una mixta (cualitativa y cuantitativa), tipo correlacional, utilizó la técnica de la entrevista y encuesta. Asimismo, se administró una muestra de 60 trabajadores del personal colaborador de la Universidad Nacional de Huancavelica. Finalmente se obtuvo a las siguientes conclusiones: 1) La intensidad en el coeficiente de rangos de Spearman es $r=0,93$ muy fuerte. El 8,3% de trabajadores administrativos consideran que es 31,7% es desfavorable; 2) La relación con el coeficiente fue de $r=0,81$ es muy desfavorable, 3) La intensidad de la relación es de Spearman es $r_s=0,77$ es muy favorable.

Además, Lagones & Poma (2015), en su estudio de investigación identifica el control interno en los funcionarios con la finalidad administrar los recursos públicos, con el objetivo de lograr la satisfacción y el bien social. Sus objetivos específicos fueron: 1) Diseñar una Directiva en la Entidad para mejorar las adquisiciones directas; y, 2) Definir el área usuaria para las adquisiciones. Fue una metodología cualitativa, tipo explicativo, descriptivo e inductivo, con diseño no experimental y su técnica a utilizar fue la entrevista y la encuesta; administrada a una muestra de 20 personas que laboran en la UE 010 VIII DIRTEPOL de Huancayo. La investigación midió 12 dimensiones para las variables: Estrategias de Control Interno con sus dimensiones Normatividad, Lineamientos, Procedimientos, Valor Referencial, Precio y Calidad; y, para la variable Adquisiciones Directas se tiene la dimensión Objetivo, Metas, Características, Económica, Técnica y Necesidad. Finalmente se obtuvo las siguientes conclusiones: 1) Se llegó a determinar la falta de un Instrumento Técnico Normativo en la Entidad; 2) Se llegó a identificar que el Área Usuaria es importante en el proceso de adquisición; y, 3) que el personal del Sistema de Abastecimiento cuenta con un nivel educativo bajo.

Por consiguiente, Meza (2017), en su investigación tuvo por objetivo identificar los procedimientos de contratación menores o iguales a 8 UIT en la M.P. de Canchis. Sus objetivos específicos fueron: 1) Describir el proceso del requerimiento en la M.P. de Canchis; 2) Identificar la selección de proveedores en la M.P. de Canchis; y, 3) Describir la ejecución contractual en la M.P. de Canchis. La metodología fue cuantitativa, tipo descripto - explicativo, con el uso de la entrevista y análisis documental; se aplicó dicho instrumento a una población de 496 órdenes de compra y una muestra de 176 órdenes de compra. El estudio midió 3 dimensiones para la variable en estudio tales como ejecución contractual, selección de proveedores y requerimiento de bienes. Finalmente se arribó a las siguientes conclusiones: 1) No se aplica correctamente la Directiva N° 008-2017-GM-MPC; 2) Muchas veces no se cumple los plazos debido a las demoras en la gestión; 3) Se genera incomodidad en el área usuaria.

Por último, a nivel nacional, Huaripata (2018), en su investigación tiene por finalidad determinar la correlación entre las variables contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el Área de Abastecimiento. Sus objetivos específicos fueron: 1) Evaluar las contrataciones bajo las dimensiones de evaluación de propuestas, programación, solicitud de requerimiento, disponibilidad presupuestal, aprobación de bases y comité de selección en el Área de Abastecimientos de la M.D. de Chugur, 2) Describir el desempeño laboral en el Área de Abastecimientos de la M.D. de Chugur, bajo las dimensiones de motivación, competencia y productividad; y, 3) Establecer la correlación entre contrataciones del estado y el desempeño laboral de la M.D. de Chugur. La metodología fue no experimental, descriptiva y correlacional. Asimismo, se administró una muestra de 07 trabajadores. El estudio Finalmente se arribó a las siguientes conclusiones: 1) Se encontró que las contrataciones influyen en un 37.50%, es decir es alta relación en un 29.17%, así mismo, se cuenta con una Moderada relación de 20.83% y una relación mínima del 12.50%, y, 2) Existe relación entre las variables contrataciones y desempeño laboral, siendo Alta.

Y a nivel local, (Adanaque, 2014), en su investigación tuvo por objetivo Determinar la incidencia de los Procesos de Contrataciones en la Gestión de la Municipalidad Provincial de Morropón - Chulucanas 2014; para conocer su significancia entre ambas variables. La metodología fue Hipotético – Deductivo, con el uso de la encuesta, se aplicó dicho instrumento a una población censal de 30 personas que trabajan en las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Morropón-Chulucanas 2014 y que intervienen directamente en las diferentes etapas de los procesos de contratación. Y finalmente se concluyó que existe incidencia positiva débil entre los Procesos de Contratación y la gestión de la Municipalidad Provincial de Morropón-Chulucanas, habiéndose obtenido una Correlación de Pearson de 0,370 con una correlación significativa al nivel 0,05 y un coeficiente de correlación que indica que el grado de incidencia de una variable sobre la otra es de 13.7%.

Por otro lado, presentamos el recorrido histórico de desempeño laboral y la gestión de contrataciones:

En el siglo XIX, era posible medir el rendimiento de las máquinas que empleaban; sin embargo, al momento de medir la productividad no era posible, pues no contaban con mecanismos que les permitiesen evaluar su desempeño (López, Virginia, & Gónzales, 2009). En el año 1842, Estados Unidos estableció una obligación a las empresas a evaluación de los procesos (Mozariegos, 2016).

Finalmente, Mozariegos (2016), refiere que el término “Sociedad del Conocimiento” acuñado en el siglo XX, da por iniciado nuevos desafíos en el ámbito empresarial; el cual necesita ser medido y es donde aparecen nuevas modalidades de evaluación predominando la evaluación de competencias y objetivos; instaurados hasta la actualidad.

Por otro lado, el origen de las contrataciones, surge con la Revolución Industrial a principios del siglo XX, dando importancia a la industrialización en muchos países con la finalidad de llevar a cabo la actividad económica basada en los intercambios de bienes, capitales y servicios; con el resto de países del mundo (Ballesteros, 1998).

Por esta razón, en el año 1980, los países de la Unión Europea, firman el “Convenio de Roma” sobre la Ley aplicable al contenido de las obligaciones contractuales; en el que hace referencia a la importancia del contrato sobre la adquisición de bienes y servicios (Ballesteros, 1998).

Por otra parte, en la década de los noventa el Estado peruano, plasmo en el artículo 60° de la Constitución Política de 1993 documentos que tienen naturaleza contractual, que justifican dicha actuación como consumidor de bienes y/o servicios (Martin, 2014).

Por consiguiente, mediante Decreto Legislativo N° 1017 se aprueba la Ley de Contrataciones del Estado y a la vez se crea el Organismo Supervisor de las Contrataciones con el Estado, (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2008).

Para concluir, en el año 2014, se publica la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado Mediante Decreto Supremo N°350-2015-EF. Con la intención de regular las contrataciones del estado (Meza, 2017).

Por consiguiente, se hace mención a teorías relacionadas al tema de Desempeño laboral para mejorar Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT, tal como se indica:

Por lo tanto, OCDE (2017), menciona que la puesta en práctica eficaz de las reformas de contratación, y de las practicas específicas de contratación, requiere una fuerza laboral de contratación pública debidamente capacitada. Esta implementación no solo promueve la eficacia del sistema, sino que también ayuda a garantizar su integridad. La experiencia de la OCDE, en trabajar con sistemas de contratación en todo el mundo, ha demostrado que una fuerza laboral adecuada es importante en un sistema de contratación pública.

Por esta razón, para OCDE, los países incluyendo el Perú, necesitan incrementar una solidez laboral de contratación con la capacidad de brindar una relación calidad – precio de manera competente y eficaz, asegurando que los funcionarios cumplan altos estándares profesionales de conocimientos, experiencia e integridad, facilitándoles un conjunto de herramientas y capacitándolo con regularidad para mejorar sus aptitudes y competencias, logrando de esta manera una fuerza laboral optima en la contratación (OCDE, 2017).

La teoría de la calidad total de William Edwards Deming, quien fue uno de los maestros de la calidad total y por ello en la actualidad la calidad está relacionada con la gestión. Deming propone en su teoría que los empleados deben permanecer siempre en el ciclo de la mejora continua, es decir planificar, hacer, verificar y actuar.

En tal sentido, Deming (1989), afirma que una calidad más alta lleva a una mejor productividad que, a su vez, da lugar a una fuerza competitiva a largo plazo. En ese mismo contexto, la teoría del valor del trabajo de Adam Smith, indica que dentro de una organización, para alcanzar mayor productividad, está en base a la suma de varios esfuerzos y del aprendizaje adquirido por medio de la práctica (Ricoy, 2005).

También se tiene la Teoría de la administración científica de Frederick Taylor, en la que indica que la efectividad y la productividad son herramientas que ayudan a estandarizar y tener éxito empresarial u organizacional (Carro & Caló, 2012). Además, el trabajo conjunto de lo que se piensa, de lo que se ejecuta hace una suma de esfuerzos para la productividad (Mayol, 2013).

De manera similar, Werther (2008), refiere a la productividad como la relación entre los resultados de la entidad en función de la elaboración de bienes y servicios y los costos que se gastan para lograr esos resultados.

Se define que un empleado motivado brindará a la entidad un mejor desempeño, lo que le permitirá desarrollar sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, reflejando como consecuencia beneficios tanto para la entidad como para los empleados concluyendo que el comportamiento de un empleado en la organización, depende de los factores motivacionales que se apliquen a fin de satisfacer sus necesidades básicas (Schleu & Hüffmeier, 2020).

Es así como, la teoría del puesto de trabajo, indica que los empleados pasan por una compensación cuando sus empleos logran un reconocimiento en las siguientes cinco características (variedad en las habilidades, identidad en las tareas, importancia asignada a las tareas, autonomía del trabajador y retroalimentación) (Wayne, 2010).

Por último, la teoría de la evaluación en el aprendizaje y capacitación de Kirkpatrick; indica que mediante la capacitación y el desarrollo de los colaboradores, pueden mejorar la calidad y la integridad, mostrando beneficios tangibles para la organización (Wayne, 2010)

De igual importancia, se agrega la teoría de gestión de contrataciones, donde se define que la adquisición es la forma establecida por las entidades públicas para adquirir productos y servicios conforme con las orientaciones de la ley de contrataciones del Estado, manteniendo como prevalencia el propósito final, generando la lucidez, la publicidad, la eficacia y la autonomía de acceso en el proceso de contratación (Del Aguila, 2018).

Para Goldman (2014), el desempeño laboral es la valoración objetiva con respecto al logro en su trabajo en la industria. Por otro lado, Chiavenato (2007), menciona, que la aptitud que una persona muestre frente a su trabajo varía entre las personas.

Asimismo, Chiavenato (2009), nos habla sobre la evaluación desempeño, como una herramienta que sirve para determinar e informar sobre el rendimiento que producen los trabajadores dentro de su área laboral; lo que permitirá generar planes de progreso.

Mientras que, Quintero, africano & Faría (2008) dan a conocer que el desempeño laboral, “son las cualidades, habilidades, capacidades y comportamientos individuales que presentan los trabajadores dentro de una organización, las mismas que pueden mejorar o afectar la productividad de una empresa” (pág. 36)

A su vez, Gordón & Stark (1997), se refieren como acciones percibidas en los trabajadores que son de vital importancia para cumplir los objetivos.

Del mismo modo, Baena (2014), afirma que el desempeño laboral mide la calidad de resultado que se genera dentro de una organización, este se encarga de evaluar al personal, a través de sus cualidades, características, habilidades y responsabilidad ya sean de forma positiva o negativa.

Además, las instituciones u organizaciones necesitan del recurso humano para alcanzar los objetivos institucionales, puesto que los trabajadores son los encargados de operar, producir bienes y servicios; y demás actividades. En el campo gubernamental, específicamente en las áreas administrativas, es importante que los colaboradores estén calificados para llevar a cabo las estrategias institucionales, lo cual les permitirá alcanzar un buen desempeño en sus labores.

Para concluir, con la variable desempeño laboral, Alles (2013), define que el desempeño laboral es el desenvolvimiento de los colaboradores en relación a las funciones que realiza dentro de la empresa, para ello nos presenta las siguientes dimensiones: Competencia, Productividad y Motivación (pág. 73).

Competencia: Se define como conjunto de aptitudes y habilidades que permite el desarrollo laboral eficaz de un trabajador; además sirven para desarrollar cualquier profesión y se adquieren a través de diferentes contextos ya sean laborales o no. (Rick & Lawrence, 2018).

Productividad: Está definida como la relación de la producción obtenida a través de los recursos empleados. En este sentido, la productividad es un indicador de la eficiencia productiva (Liu & Sakamoto, 2005).

Por otro lado, la productividad está fuertemente ligada a la creación de valor, es decir se logra una alta productividad cuando el proceso realizado por los trabajadores presenta un valor agregado (Dixit, N.Mandal, V.Thanikal, & Saurabh, 2019).

Motivación: Se define que un empleado motivado brindará a la entidad un mejor desempeño, lo que le permitirá desarrollar sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, reflejando como consecuencia beneficios tanto para la entidad como para los empleados concluyendo que el comportamiento de un empleado en la organización, depende de los factores motivacionales que se apliquen a fin de satisfacer sus necesidades básicas. (Jr., Finkel, Fitzsimons, & Gino, 2017)

Gestión de contrataciones menores a 8 UIT

La palabra gestión significa: actitud, gesto, movimiento del cuerpo; este significado para Karl Von Clausewitz, es la acción de llevar a cabo algo (Chocce & Enriquez, 2018).

Por lo tanto, la gestión de contrataciones del estado, son actividades que hacen factible la ejecución de programas, políticas y proyectos públicos; estas buscan la eficacia y eficiencia del gasto público, siendo una herramienta primordial para el logro de los objetivos institucionales (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2009).

En efecto, el sistema de contrataciones del estado es fundamental para optimizar la calidad de vida en un país, por lo que es necesario que sea eficiente, eficaz y transparente, y adaptarse a las constantes innovaciones tecnológicas (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado., 2016)

Las contrataciones iguales e inferiores a las 8 UIT, son las que se llevan a cabo por medio de acciones directas, sin sujetarse a la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento (Ley N° 30225, 2014).

Los principios establecidos en la norma (Libre concurrencia, transparencia, razonabilidad, equidad, publicidad, eficiencia, trato justo e igualitario, entre otros) sirven como referencia o criterio para el accionar de los funcionarios, trabajadores y colaboradores al momento de efectuar las contrataciones (Ley de Contrataciones del Estado).

Por otro lado, es necesario reconocer a la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) como un valor actualizable, el cual es usado a nivel tributario para establecer los diferentes indicadores. (Código Tributario - Título Preliminar).

Finalmente, en la Ley N° 30225 de contrataciones del estado (2014), enmarca las siguientes dimensiones:

El requerimiento de contratación, nace con la solicitud del área usuaria, en la cual debe establecer las Términos de Referencia, Especificaciones Técnicas o el Expediente Técnico de Obra, respectivamente (Ley N° 30225, 2014).

La indagación de mercado, es la etapa donde se determina el valor referencial, considerando las especificaciones técnicas o términos de referencia (Ley N° 30225, 2014).

El estudio de mercado busca explorar el impacto que logra la estratégica sobre la relación entre gestión del conocimiento y adquirir un servicio o producto (Rifat, Meltem, Tamer, & Ozgur, 2016).

La certificación del crédito presupuestario, es la garantía de la existencia de un presupuesto disponible y libre de afectación (Ley N° 30225, 2014).

La orden de compra, es el documento mediante el cual formaliza el compromiso presupuestal (Ley N° 30225, 2014).

Recepción del bien, es la fase final de la gestión de contratación, mediante el cual se brinda conformidad de la adquisición de un bien y/o servicio (Ley N° 30225, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada y se sustentó en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, dado que se utilizó el análisis estadístico para el análisis de datos y con ello se realizó la contrastación de hipótesis, teorías, así mismo permitió determinar patrones de comportamiento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); esta investigación analizo y recogió datos cuantitativos de las variables, dimensiones y los indicadores de Desempeño laboral y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura - 2019.

Bernal (2010), indica que una investigación cuantitativa mide las características de fenómenos; es decir, recopila y analiza datos obtenidos de diversas fuentes, haciendo uso de herramientas informáticas y estadísticas para obtener conclusiones precisas derivadas del problema analizado.

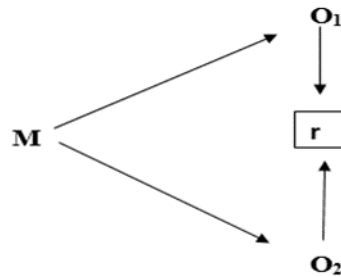
La metodología del estudio fue cuantitativa.

Corbetta (2007), refiere que la utilización del criterio cuantitativo lleva al análisis de contenido, a través de la aplicación de procedimientos de desintegración de la información para codificarlos en una matriz de datos y luego analizarlos estadísticamente.

El nivel fue descriptivo (correlacional), ya que permitió describir a detalle las características más relevantes de ciertos fenómenos o eventos tal como se hallan en la realidad, sin agregar explicaciones Hernandez, et al. (2014). Y porque a través del mismo se describen los distintos acontecimientos indagados en el tema “Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura - 2019”.

La investigación, presenta un diseño no experimental: por lo que no se manipula las variables que se toma, sino que se analiza tal como se encuentra en la realidad (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Se establece con la siguiente fórmula:



Dónde:

M: Muestra.

O1: Variable independiente (Desempeño laboral).

O2: Variable dependiente (Gestión de contrataciones menores a 8 UIT).

r: Relación entre dichas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es un proceso orientado hacia metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia de la organización. Es un elemento fundamental en el logro de la estrategia organizacional en tanto que implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo (Alles, 2013).

Definición operacional: Desempeño laboral está enmarcado por las dimensiones de Competencia, Productividad y Motivación, sus indicadores fueron medidos mediante la escala valorativa de likert, con respuestas politómicas (1=Nunca; 2=Casi nunca; 3=A veces;4=Casi siempre; 5=Siempre).

Variable dependiente: Gestión de contrataciones menores a 8 UIT.

Definición conceptual: Son las adquisiciones que se realizan mediante acciones directas, las cuales están excluidas en la (Ley N° 30225, 2014).

Definición operacional: Gestión de contrataciones menores a 8 UIT está conformada por las dimensiones requerimiento de contratación, indagación del mercado, certificación del crédito presupuestario, orden de compras y servicios y recepción del bien, sus indicadores fueron medidos mediante la escala valorativa de likert, con respuestas politómicas (1=Nunca; 2=Casi nunca; 3=A veces;4=Casi siempre; 5=Siempre).

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere que el conjunto de objetos o personas es una población, los cuales comparten propiedades o características similares, que se encuentran en un lugar y varían con el pasar del tiempo.

Se define a población como un conjunto completo, referido a un grupo completo de personas, objetos, eventos, visitas al hospital o mediciones, se puede decir que una población es una observación agregada de sujetos agrupados por una característica común (Kenton, 2020)

Así mismo Suárez (2011), considera que la población es un grupo de individuos al que se refiere el problema de investigación y del que se pretende llegar a unas conclusiones.

La población estuvo conformada por el personal de actividades administrativas que se involucran con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, siendo 30 trabajadores del área de abastecimientos y control patrimonial, almacén, planeamiento y presupuesto, contabilidad, tesorería,

y administración. La misma que se divide en 18 hombres y 12 mujeres, esta información fue brindada por el área de Recursos Humanos de la entidad edil.

Tabla 2:
Población de Estudio de la M.D. de Huarmaca.

Áreas administrativas	Total	Hombres	Mujeres
Área de Abastecimiento	7	4	3
Control patrimonial	3	2	1
Almacén	4	3	1
Planeamiento y presupuesto	4	2	2
Contabilidad	4	2	2
Tesorería	4	3	1
Administración	4	2	2
Total	30		

Fuente: Elaboración propia

La muestra, según López (2004), es una parte representativa de la población en la que desarrollará la investigación. Es decir, un subgrupo sobre en el que se aplicarán los instrumentos de medición y observará las variables objeto de análisis.

Por ser una población pequeña no fue necesario el cálculo de una muestra, por lo que se determinó que el estudio fue censal; es decir la población fue considera como muestra.

En estadística, el muestreo consiste en seleccionar el grupo del que realmente se recopilará datos. A su vez permitirá probar la hipótesis sobre las características que presenta una población (McCombes, 2019).

La técnica utilizada para obtener la muestra fue el muestreo no probabilístico por conveniencia (McCombes, 2019).

Como criterios de inclusión se dividen en:

- 1) Por cuestiones operativas: Personal que labore en el área administrativa y que esté relacionado con el rubro de gestión de contrataciones menores a 8UIT de la municipalidad;

2) Por cuestiones de contenidos de la investigación: Personal con antigüedad de labores mayor a 1 año.

Como criterios de exclusión se dividen en:

1) Por cuestiones operativas: Personal que no labore en el área administrativa y que no esté relacionado con el rubro de gestión de contrataciones menores a 8UIT de la municipalidad;

2) Por cuestiones de contenidos de la investigación: Personal con antigüedad de labores menor a 1 año.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ramirez & Swerg (2012), definen la encuesta como la técnica más usada en la investigación cuantitativa, que consiste en un cuestionario de preguntas como medio para recolectar opiniones o puntos de vista que serán útiles para verificar la hipótesis.

Para efectos de la presente investigación, se utilizó la técnica de encuesta, con el propósito de obtener información a través de la aplicación de la Escala Likert; la cual permitió analizar los datos de ambas variables para tener una visión más clara de Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca.

Según Chávez (2008), el cuestionario está conformado por un conjunto de interrogantes que el investigador aplica a la muestra de análisis para obtener información de las variables y tener respuesta a las interrogantes de investigación.

Los instrumentos usado fueron dos cuestionarios, ambos para el mismo tipo de población: Se aplicó la encuesta, con preguntas diseñadas a cada variable, que generaron datos necesarios para alcanzar los objetivos planteados, cabe indicar que se tuvo como informantes al personal administrativo de la M.D. de Huarmaca.

Es un conjunto de preguntas que se llevan a cabo para obtener información estadísticamente útil o personal de individuos, generalmente una encuesta está acompañada de un cuestionario (Webster, 2020).

Por consiguiente, para el cuestionario de la variable desempeño laboral estuvo conformado por 16 reactivos, separados por tres dimensiones, además son preguntas politómicas que se midieron mediante la escala de Likert.

Asimismo, el cuestionario para la variable gestión de contrataciones menores a 8 UIT estuvo compuesto por 18 reactivos, separados por cinco dimensiones, además son preguntas politómicas que se midieron mediante la escala de Likert.

Validez de contenido

Para proceder a la validación se tomó en cuenta a dos expertos en el área de gestión administrativa pública y un experto en investigación, ya que éstos garantizaron que las preguntas del cuestionario para las variables establezcan el contenido que se busca evaluar. Por la cual se solicitó la revisión de los instrumentos mediante juicio de tres expertos, manifestando su veredicto respecto a la pertinencia de los instrumentos; teniendo a los siguientes expertos: Miguel Augusto Castillo Atoche – Magister en Gestión Pública, Elna García Julca - Magister en Ciencias Económicas, Nilthon Ivan Pisfil Benites - Magister en Gestión y políticas públicas. Los jueces efectuaron observaciones necesarias para corregir y mejorar lo redactado garantizando claridad y coherencia con los objetivos en la investigación Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, conllevando a realizar la modificación y levantamiento de observaciones para posteriormente aplicar el instrumento a la muestra de estudio.

Validez de criterio

En cuanto a la validez de criterio, las variables se describieron en base al marco teórico. Éstas se desarrollaron en base a la operacionalización de variables donde se identificaron las dimensiones e indicadores, la variable independiente identificada es “Desempeño laboral” tiene tres dimensiones y ocho indicadores, que han sido tomados de la teoría de Alles (2013). Mientras que la variable “Gestión de contrataciones menores a 8 UIT” a diferencia de la anterior tiene cinco dimensiones con trece indicadores, los mismos que en alta concordancia han sido tomados como referencia de la Ley de Contrataciones del Estado (Ley N° 30225, 2014).

Validez de constructo

Con relación a validez de constructo ambas variables de la investigación estuvieron correctamente enmarcadas y respaldadas por autores que se encuentran citados. La variable número 1 “Desempeño laboral” está basada en los conceptos de Wayne (2010), Goldman (2014), Gordón & Stark (1997), Chiavenato (2007), Werther (2008), Alles (2013) entre otros, mientras que la variable 2 “Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT” se encuentra basada en los conceptos de la (Ley N° 30225, 2014), Tome (2014), Chocce & Enríquez (2018), Lagones & Poma (2015), Meza (2017), entre otros. Cada una de las variables tiene vínculos con los distintos conceptos tratados en la presente investigación y sus dimensiones e indicadores se estrechan, con lo cual se garantiza dicha validez.

Confiabilidad

Para la confiabilidad por consistencia interna, se obtuvo a través del Alfa de Cronbach, lo que precisó qué tan estrechamente relacionado está un conjunto de ítems. El índice obtenido al ser igual o mayor a 0.7 se considera con una buena confiabilidad. En este caso, dicha confiabilidad fue realizada al instrumento de Desempeño laboral, como al de Gestión de contrataciones menores a 8 UIT.

Los valores obtenidos en los cuestionarios aplicados en una prueba piloto en una muestra con similares características de estudio, la cual fue de 10 colaboradores administrativos. El valor obtenido para la variable Desempeño laboral fue de 0.72 y para la variable Gestión de contrataciones menores a 8 UIT 0.78 lo que significa que los instrumentos son los adecuados, por lo que se demostró una excelente confiabilidad de los mismos.

Para ello se aplicó la prueba piloto debidamente validada para las dos variables en estudio Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT; las mismas que fueron sometidas al análisis con la finalidad de demostrar su confiabilidad a través del alfa de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 : Es la varianza el ítem i

S_T^2 : Es la varianza de la suma de todos los ítems

K: Es el número de preguntas o ítems.

3.5. Procedimiento

Para realizar el procedimiento de datos se tomó tres fases generales: 1) Se analizó las variables Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT en la M.D. de Huarmaca; 2) Se aplicó las encuestas para Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT al personal administrativo; y, 3) Interpretación de datos y resultados.

Se trabajó, para ello, con el personal administrativo que labora en la M.D. de Huarmaca para llenar las encuestas. Cabe mencionar que, no existe evidencia alguna, sobre investigaciones o información que se haya obtenido dentro de la entidad con afinidad a las variables en estudio.

La investigadora titular, determinó las unidades de análisis sobre las que operará (área de abastecimientos y control patrimonial, planeamiento y presupuesto, contabilidad, tesorería, administración y almacén).

La clasificación de las fuentes de búsqueda y recuperación de información estuvo a cargo de la investigadora, quien las clasificó en dos fuentes tales como primarias: que contienen información nueva y única de revistas indexadas, libros, informes oficiales de instituciones del estado, normas técnicas, etc.; y para fuentes secundarias que contiene la información de manera ordenada.

Las variables se ajustaron con respecto a las dimensiones, indicadores e índices, además se verificó tanto con el investigador, asesor de tesis y los tres jueces expertos en ambas variables. Sobre la validación de expertos se aplicó los cuestionarios de la encuesta para las variables “Desempeño laboral” y “Gestión de contrataciones menores a 8 UIT” teniendo como unidad de análisis al personal administrativo de la M.D. de Huarmaca.

La aplicación y seguimiento para los cuestionarios estuvo a cargo de la investigadora principal.

Finalmente, con la matriz de tabulación, diseñada para el estudio en mención, la información fue procesada y analizada estadísticamente para ambas variables desempeño laboral y gestión de contrataciones menores a 8 UIT. También interpretada, luego discutida y contrastada según los aportes teóricos previos, haciendo cruce de la información recopilada; puesto que la investigación es correlacional, para arribar a conclusiones y recomendaciones. Todo ello desarrollada por la investigadora.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la investigación Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT en la M.D. de Huarmaca, establecida desde el paradigma positivista, enfoque o metodología cuantitativa y nivel descriptivo, tipo correlacional simple, se siguió la siguiente ruta de datos.

Pruebas previas: Se aplicó la prueba estadística de normalidad de datos, en el caso de la presente investigación se utilizó el estadístico Shapiro willk ya que sirvió para identificar los valores que se obtuvieron de la recolección de datos tomándose en cuenta si es una distribución normal. Es decir, mide la concordancia entre la distribución de una agrupación de datos y la de teorías específicas (Bernal, 2010).

Este tipo de prueba se utiliza para muestras menores a 30 elementos en análisis.

Generación de datos: Para cada una de las variables (Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT) con la data recopilada, se generó una base datos con software SPSS versión 24.

Herramientas estadísticas a usar: La investigación utilizó la Rho de Spearman, debido a que mide la relación entre dos variables de estudio cuantitativo (Bernal, 2010).

Tipo de análisis: Por el diseño de la investigación (paradigma positivista, enfoque o metodología cuantitativa y nivel descriptivo, tipo

correlacional), se realizó un análisis del tipo cuantitativo, descriptivo e inferencial.

Visualización de datos: para la correlación de variables Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT, se utilizó tablas de frecuencia, gráficos de barras; entre otros, generados con el software SPSS versión 24, los cuales fueron relevantes al momento de evidenciar los resultados.

Análisis e interpretación de datos: para el análisis de las variables Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT, se siguió los protocolos respectivos a la estadística descriptiva e inferencial para llegar a lecturas de cada dato relevante en concordancia con los objetivos y contrastación de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio, se realizó estrictamente bajo la ética profesional en lo que respecta a los datos recopilados.

Para la investigación que cruzó las variables (Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT), se utilizó el consentimiento informado que fue brindado por parte de la M.D. de Huarmaca, asimismo se manifestó información de sus derechos como informantes y se dio a conocer que su participación es voluntaria.

Se quedó en discreción la información obtenida de las variables Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT, y se evitó exponerla, respetando la opinión de los trabajadores de la M.D. de Huarmaca, siendo útil solo para fines de esta investigación.

Los datos de ambas variables recopiladas y trabajadas, se mantuvieron tal cual se nos brindó por parte de los trabajadores de la M.D. de Huarmaca, sin ser manipulados o sufrir cambio alguno. Se empleó reglas relacionadas con la credibilidad y la validez del diseño, métodos e instrumentos de recolección de data.

IV. RESULTADOS

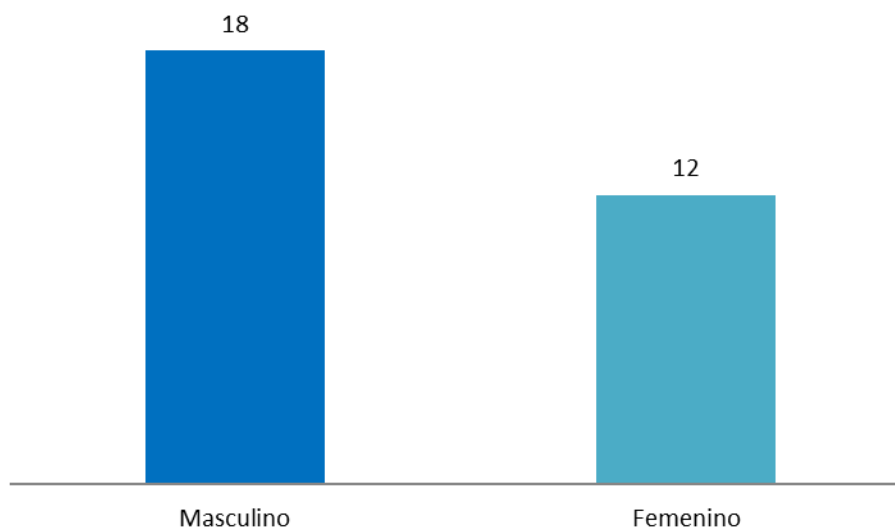


Figura 1: Distribución de colaboradores en la investigación, por género.

Apreciaciones

En la Figura 1 se observa la cantidad de colaboradores en la investigación distribuida por rangos de género: En total 18 participantes de género masculino y 12 de género femenino.

4.1. Prueba de Normalidad

Tabla 1:
Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño Laboral	,898	30	,008
Gestión contrataciones 8 UIT	,801	30	,000

Fuente: elaboración propia

Apreciaciones

Bajo esta premisa se obtuvo una significancia menor a 0.05 por lo tanto, se rechaza el supuesto de normalidad: no hay homogeneidad en las variables.

Al no haber normalidad aplicamos Rho de Spearman y se trabajó con Shapiro-Wilk puesto que, el grado de libertad es de 30 individuos encuestados.

4.2. Resultados del Objetivo General

Tabla 2:

Correlación que existe entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT

			Desempeño Laboral	Gestión de Contrataciones menores 8 UIT
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,727
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		30	30
	Gestión de Contrataciones menores 8 UIT	Coefficiente de correlación	,727	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		30	30	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Apreciaciones

En la Tabla 7 se observa la correlación entre Desempeño Laboral y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT, con respecto a los 30 participantes selectos.

El P valor obtenido o significancia (bilateral) fue igual a cero (0) y comparado con el parámetro SPSS (1% = 0,01) resulta menor a 0.01, en este caso se rechaza la hipótesis general nula en el extremo: H0: Desempeño laboral no se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general positiva en el extremo: Hi: Desempeño laboral se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

Al ser el Rho de Spearman igual a 0,727 el coeficiente de correlación obtenido; presenta una correlación positiva y alta. Por tanto, se cumple la Hi. existe correlación positiva y alta entre Desempeño Laboral y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.

4.3. Resultados de los Objetivos Específicos

Tabla 3:

Correlación que existe entre Competencia y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT

			Competencia	Gestión de Contrataciones menores 8 UIT
Rho de Spearman	Competencia	Coefficiente de correlación	1,000	,624
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión de Contrataciones menores 8 UIT	Coefficiente de correlación	,624	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Apreciaciones

En la Tabla 8 se observa la correlación entre la dimensión Competencia y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT, con respecto a los 30 participantes selectos.

El P valor obtenido o significancia (bilateral) fue igual a cero (0) y comparados con el parámetro SPSS (1% = 0,01) resulta menor a 0.01, en este caso se rechaza la hipótesis específica nula en el extremo: H01: Competencia no se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general positiva en el extremo: H1: La competencia se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

Al ser el Rho de Spearman igual a 0,624 se corroboró una correlación positiva y alta. Por tanto, se cumple la H1. existe correlación positiva y alta entre Competencia y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.

Tabla 4:*Correlación que existe entre Productividad y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT.*

		Productividad	Gestión de Contrataciones menores 8 UIT	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,761
	Productividad	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT	Coefficiente de correlación	,761	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Apreciaciones

En la Tabla 9 se observa la correlación entre la dimensión Productividad y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT, con respecto a los 30 participantes selectos.

El P valor obtenido o significancia (bilateral) fue igual a cero (0) y comparados con el parámetro SPSS (1% = 0,01) resulta menor a 0.01, en este caso se rechaza la hipótesis específica nula en el extremo: H02: Productividad no se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general positiva en el extremo: H2: Productividad se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

Al ser el Rho de Spearman igual a 0,761 se corroboró una correlación positiva y alta. Por tanto, se cumple la H2. existe correlación positiva y alta entre Productividad y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.

Tabla 5:
Correlación que existe entre Motivación y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.

			Motivación	Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,608
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT	Coefficiente de correlación	,608	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Apreciaciones

En la Tabla 10 se observa la correlación entre la dimensión Motivación y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT, con respecto a los 30 participantes selectos.

El P valor obtenido o significancia (bilateral) fue igual a cero (0) y comparados con el parámetro SPSS (1% = 0,01) resulta menor a 0.01, en este caso se rechaza la hipótesis específica nula en el extremo: H03: Motivación no se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general positiva en el extremo: H3: Motivación se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

Al ser el Rho de Spearman igual a 0,608 se corroboró una correlación positiva y alta. Por tanto, se cumple la H3. existe correlación positiva y alta entre Motivación y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se desplegó la comparación de evidencia más relevante con artículos científicos, revistas, antecedentes y otros estudios, asimismo se realizaron diferentes explicaciones en cuanto a bases teóricas que sustentan el estudio. Se realizó el procesamiento de información en el software SPSS versión 24, y mediante estadística descriptiva e inferencial se obtuvieron los resultados y comprobación de hipótesis tanto general como específica, por ende, se procede a la discusión mediante los objetivos específicos planteados al inicio del estudio.

Para el OG: Determinar el nivel de relación entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019, en la Tabla 7 se evidenció que al ser 0,727 el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es positiva y alta. Por lo tanto, se cumple la H_1 : Desempeño laboral se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019. Por tanto, estos resultados se contrastan con la tesis de Huaripata (2018), quien determinó que los funcionarios y servidores que trabajan en el campo de las contrataciones no son los más idóneos, motivo por el cual no se logran los resultados esperados en la adquisición de bienes y servicios. Así mismo los hallazgos se confirman con la teoría de Wayne (2010), quien manifiesta que son las acciones las que garantizan los procesos organizacionales, que se realizan de forma oportuna con la finalidad de alcanzar los resultados esperados. Y en esa misma línea OCDE (2017), hace mención que la puesta en práctica eficaz de las reformas de contratación, y de las prácticas específicas de contratación, requiere una fuerza laboral de contratación pública debidamente capacitada.

De los resultados obtenidos, demuestran que existe correlación positiva alta, demostrando las falencias que presenta el personal administrativo en cada una de sus funciones dentro de la municipalidad, genera un retraso en el proceso de adquisición de bienes y servicios; que a su vez crea malestar con el área usuaria.

Para el OE1: Determinar el nivel de relación entre Competencia y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019, en la Tabla 8 se evidenció que al ser 0,624 el coeficiente de correlación obtenido, la correlación es positiva y alta. Por lo tanto, se cumple la H1: Competencia se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019. Por tanto, se contrasta con la tesis de Meza (2017), quien determina que, al no aplicarse correctamente la normativa interna de contrataciones, conlleva al incumplimiento de objetivos y metas, dificulta la atención oportuna y en su mayoría no se cumplen con los plazos establecidos en los términos de referencias y/o especificaciones técnicas. Al respecto Alles (2013), define dentro de Desempeño laboral la dimensión de competencia como el desarrollando de los colaboradores en relación a las funciones que realiza dentro de una entidad u organización.

De los resultados obtenidos, demuestran que hay correlación positiva alta, demostrando que existe un bajo nivel de competitividad por el personal administrativo, puesto que hay un gran desconocimiento con respecto a la gestión de contrataciones, además de no contar con una directiva interna que uniformice sus procedimientos para la adquisición de bienes y servicios.

Asimismo, en el OE2: Determinar el nivel de relación entre Productividad y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019, en la Tabla 9 el coeficiente de correlación obtenido es de 0,761, la correlación es positiva y alta. Por tanto, se cumple la H2: Productividad se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019. Contrastando esta evidencia con lo encontrado en Tome (2014), quien determina que al no haber recursos materiales, no contar con un buen ambiente laboral y mantener un sistema desfasado; no se podrá alcanzar los objetivos deseados por la entidad. Al respecto Werther (2008), refiere a la productividad como la relación entre los resultados de la entidad en función de la elaboración de bienes y servicios y los costos que se gastan para lograr esos resultados.

De los resultados obtenidos, demuestran que hay correlación positiva alta, demostrando que existe un bajo nivel de productividad, por lo cual, si el personal administrativo es productivo en su área laboral, logrará reducir procesos, disminuir tiempo y permitirá alcanzar las metas planteadas para una gestión eficiente en contrataciones menores a 8 UIT.

Finalmente, en el OE3: Determinar el nivel de relación entre Motivación y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019, en la Tabla 10 el coeficiente de correlación obtenido es 0,608, la correlación es no sólo positiva y alta. Por tanto, se cumple la H3. Motivación se relaciona de manera positiva alta con Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la M.D. de Huarmaca, Piura – 2019. Por la cual se contrasta la evidencia hallada con la investigación de Caciue (2016), concluyendo que la motivación en los trabajadores es regular, debido a la falta de reconocimiento en sus labores asignadas, el salario percibido no es muy atractivo desde su punto de vista y, su desempeño laboral en los colaboradores también es regular, debido a que el rendimiento no es el esperado. Al respecto Wayne (2010), indica que mediante la capacitación y el desarrollo de los colaboradores, pueden mejorar la calidad y la integridad, mostrando beneficios tangibles para la organización.

Por lo tanto, los resultados demuestran que hay correlación positiva alta, determinando que existe un bajo nivel de motivación en los colaboradores de la M.D de Huarmaca, y es necesario impartir la práctica de motivación e incentivos hacia el personal administrativo, para que logre el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos institucionales enmarcados en una buena gestión de contrataciones menores a 8 UIT.

VI. CONCLUSIONES

El nivel de relación entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT, sobre los 30 colaboradores administrativos de la M.D de Huarmaca, Piura, corrobora la hipótesis positiva alta planteada H₁, se concluye que quizás ante un deficiente desempeño laboral, este genera una inadecuada gestión de contrataciones menores a 8 UIT, así mismo se evidenció un desconocimiento por parte del personal administrativo en base a los procedimientos de

contrataciones; y si esta situación se mantiene la gestión de dicha entidad, se vería observada por los órganos competentes.

El nivel de relación entre Competencia y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT sobre la unidad de análisis en estudio, se comprueba la hipótesis positiva alta planteada en la H1; concluye que tal vez el inadecuado cumplimiento de funciones, falta de capacidad y la poca disciplina en los procedimientos realizados, generan un déficit de atención hacia el área usuaria. Se evidencio la falta de capacidad y compromiso hacia el desarrollo de sus actividades. Si la situación persiste, podría generar que las gestiones administrativas para las contrataciones incurran en retraso.

El nivel de relación entre Productividad y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT sobre la unidad de análisis en estudio, se corrobora la hipótesis positiva alta planteada en la H2, concluye que quizás el exceso de carga laboral, falta de sistemas de gestión y un ambiente laboral inadecuado ocasiona una deficiente gestión de contrataciones. Esta información se corroborada con los antecedentes y otras teorías de trabajos previos evidenciando un bajo nivel de productividad por parte del personal administrativo. Si este contexto es continuo, la organización no logrará alcanzar los objetivos y metas trazadas.

El nivel de relación entre Motivación y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT sobre la unidad de análisis en estudio, es positiva alta, probándose la hipótesis positiva H3; concluyendo que tal vez la falta de incentivos hacia el personal por parte de la entidad edil ocasiona la monotonía e insatisfacción en el puesto laboral. Se evidencio un conjunto de colaboradores insatisfechos con su empleo. Y si la situación continua, no se logrará un desarrollo continuo ni mucho menos que sus trabajadores se sientan a gusto, si no son valorados como tal.

VII. RECOMENDACIONES

Ante la relación entre Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT en la M.D de Huarmaca, se recomienda a la entidad edil actualizar los sistemas de gestión en las áreas administrativas, implementando una Directiva interna dirigida a los procesos de contratación menores a 8 UIT, lo que permitirá uniformizar cada uno de sus procedimientos; asimismo se debe aplicar estrategias que ayuden a obtener un mejor ambiente laboral y un desempeño destacado por parte del personal administrativo en la institución.

Dado que Competencia y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT tienen un nivel de relación positiva y alta, en la M.D de Huarmaca se recomienda al personal administrativo mejorar el trabajo en equipo, su planificación debe estar orientada a obtener resultados y resolución de problemas que tengan que ver con la contratación de bienes y/o servicios; a fin de brindar una mejor atención al área usuaria.

Productividad y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT tienen un nivel de relación positiva y alta, en la M.D de Huarmaca, se recomienda a las autoridades gubernamentales y colaboradores administrativos mejorar la calidad de trabajo brindado, impartir responsabilidad y mejorar los espacios físicos donde laboran los colaboradores, lo que proporcionará un ambiente seguro; con la finalidad reducir tiempos, mejorar la calidad de atención y alcanzar el logro de objetivos y metas organizacionales; que a su vez generan un beneficio a los proveedores. Aliviar la carga laboral simplificando y agilizando los procesos de contratación.

Motivación y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT tienen un nivel de relación positiva y alta, por lo que, se recomienda al personal administrativo, profesionales y técnicos que laboran en la M.D de Huarmaca, recibir mayor capacitación con referencia a normas vigentes generales del sector público y asimismo normas internas aprobadas por la entidad. Además, debe implementarse planes de incentivos, atractivos para los colaboradores ya sean económicos o de reconocimiento con el fin de mantener al personal motivado para lograr un mejor desempeño.

REFERENCIAS

- Adanaque, P. J. (2014). *Los procesos de contrataciones y su incidencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Morropón-Chulucanas 2014*. Universidad Cesar Vallejo, Piura - Perú.
- Alles, M. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Auqui, S. Y. (2019). *Manual de organización para la empresa "Effectiveness" de la ciudad de Santo Domingo y el desempeño laboral (tesis de pregrado)*. Universidad Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Ballesteros, A. J. (1998). *Comercio exterior: teoría y práctica* (Primera edición ed.). Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bq4eT49QyHwC&oi=fnd&pg=PA11&dq=TEORIA+DE+ADQUISICION+DE+BIENES+Y+SERVICIOS&ots=Ubg87Xex5N&sig=g00R14jSpCQOIVGS733r9VvWD_Q#v=onepage&q&f=true
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Carro, F., & Caló, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales*, 1-18. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/30887>
- Casique, E. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Moyobamba - periodo 2016 (tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo, Moyobamba, Perú.
- Chavez, D. (2008). Grounded theory methods in social justice research.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava edición ed.). México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chocce, J. F., & Enriquez, R. (2018). *La gestión administrativa y las compras menores o iguales a 8 UIT en la Universidad Nacional de Huancavelica 2017 (tesis pregrado)*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Código Tributario - Título Preliminar. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria*. Obtenido de <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/codigo/tituloopr.htm>
- Corbetta, P. (2007). *Social science research: principles, methods, and practices*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Del Aguila, T. C. (2018). *Influencia del nivel de conocimiento en el cumplimiento de los estándares normativos en las Contrataciones de bienes menores a 8 UIT. En el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto 2018 (tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.

- Deming, W. (1989). *Administración de la calidad total*.
- Dixit, S., N.Mandal, S., V.Thanikal, J., & Saurabh, K. (2019, september). Evolution of studies in construction productivity: A systematic literature review (2006–2017). *Ain Shams Engineering Journal*, 10(3), 555-564.
- Goldman, Z. K. (15 de Julio de 2014). Variables que afectan el desempeño laboral. (<https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>, Recopilador)
- Gordon, L. A., & Stark, A. W. (1997). *Journal of Bussines Finance & Accounting (Diario de finanzas y contabilidad de negocios)*. Wiley.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huaripata, E. (2018). *Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur (tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Jr., P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1-18.
- Kenton, W. (2020, March 19). *Investopedia*. Retrieved from Tools for Fundamental Analysis: <https://www.investopedia.com/terms/p/population.asp>
- Lagones, D. O., & Poma, J. C. (2015). *Estrategias de control interno para mejorar las adquisiciones directas en las entidades del sector público de la Ciudad de Huancayo (tesis de pregrado)*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Ley de Contrataciones del Estado. (s.f.). Decreto Legislativo N° 1017. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_per_dl1017.pdf
- Ley N° 30225. (2014). *Ley de contrataciones con el estado*. Lima.
- Liu, J., & Sakamoto, A. (2005). The Measurement of Productive Efficiency: Techniques and Applications. *Research in Social Stratification and Mobility*, 23, 303-341.
- López, N., Virginia, L. T., & Gónzales, M. (2009). *La Revolución Industrial y el Pensamiento Político y Social en el Capitalismo Contemporáneo (Siglo XIX)*. México: Azcapotzalco. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/48393401.pdf>
- López, P. (2004). Population, sample and sampling. *Punto Cero*.
- Martin, R. J. (3 de Julio de 2014). El laberinto estatal: Historia, evolución y conceptos de la contratación administrativa en el Perú. *Arbitraje PUCP*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/arbitrajepucp/article/view/9386/9801>
- Mayol, D. (2013). Taylor, Cien años después. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 19(2), 195-209. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/364/36430103010.pdf>

- McCombes, S. (2019 , September 19). *Scribbr*. Retrieved from Understanding different sampling methods: <https://www.scribbr.com/methodology/sampling-methods/>
- Meza, E. (2017). *Procedimiento de contratación de bienes por montos menores o iguales a 8 UIT en la Municipalidad Provincial de Canchis, primer semestre 2017 (tesis de pregrado)*. Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.
- Mozariegos, A. (2016). La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro. *GlocalThinking*. Obtenido de <https://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro>
- OCDE. (2012). *Estudio sobre la Contratación Pública. Aumentar la integridad para una mejor asistencia médica*. México: OECD Publishing.
- OCDE. (2017). *La Contratación Pública en el Perú:Reforzando capacidad y coordinación, estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública*. París: Editions OCDE. Obtenido de https://read.oecd-ilibrary.org/governance/la-contratacion-publica-en-el-peru_9789264281356-es
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (2008). *Historia: Creación OSCE*. Obtenido de <https://portal.osce.gob.pe/osce/content/historia>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (2009). *Plan Estratégico de las Contrataciones Públicas del Estado Peruano*. Lima. Obtenido de http://www.osce.gob.pe/consuocode/userfiles/image/Plan_Estrategico_delas%20contrataciones%20publicas.pdf
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (2016). *Diagnóstico del Sistema de Adquisiciones Públicas del Perú con base metodológica de la OECD*. Lima. Obtenido de <https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Banner/Enlaces/Diagn%3b3stico%20del%20Sistema%20de%20Adquisiciones%20del%20Per%c3%ba%20150716.pdf>
- Pincay, D. M. (2019). *Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018 (tesis doctoral)*. Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Quintero, N., Africano, N., & Fará, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, 33 - 51.
- Ramírez, F. H., & Swerg, A. M. (2012). *Research Methodology: More than a recipe*. Universidad EAFIT, Medellín.
- Rick, T., & Lawrence, A. (13 de june de 2018). Assessment of Expert Performance Compared Across Professional Domains. *Revista de investigación aplicada en memoria y cognición*, 7(2), 167-176.
- Ricoy, C. (2005). La teoría del crecimiento económico de Adam Smith. *Economía y Desarrollo*, 138(1), 11- 47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf>
- Rifat, K., Meltem, Y., Tamer, A., & Ozgur, K. A. (2016, august). Importance of Strategic Flexibility on the Knowledge and Innovation Relationship: An Emerging Market Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 126-132.

- Schleu, J. E., & Hüffmeier, J. (2020, august). Simply the best? A systematic literature review on the predictive validity of employee performance for leader performance. *Human Resource Management Review*, 100777.
- Suárezl, P. (2011). *Populations and sampling*. Asturias.
- Tome, A. H. (2014). *Manual del procedimiento para la compra y contratación de bienes y servicios en la Corporación Municipal de Cane, La Paz (tesis de maestría)*. Universidad Autónoma de Honduras, Cane, La Paz.
- Wayne, M. R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Webster, M. (2020, august 01). *Questionnaire*. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/questionnaire>
- Werther, W. B. (2008). *Administración de Recursos Humanos "El Capital Humano de las Empresas"* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

ANEXOS

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura - 2019.

FORM. PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORÍAS		
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre desempeño laboral y gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de relación entre competencia y gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de relación entre productividad y gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H₁: Desempeño laboral se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p> <p>H₀: Desempeño laboral no se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H₁: Competencia se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p> <p>H₀₁: Competencia no se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre desempeño laboral y gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Determinar el nivel de relación entre competencia y gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p> <p>- Determinar el nivel de relación entre productividad y gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p>	<p>VARIABLE: Desempeño laboral</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y en última instancia, de la organización (Alles, 2013)</p> <p>POBLACIÓN EN LA QUE SE MEDIRÁ: Personal administrativo</p>		
			Dimensiones / Precategorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Capacidad del personal • Disciplina 	<p>Likert</p> <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi nunca</p> <p>e) Nunca</p>
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Responsabilidad • Ambiente laboral 	
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el puesto • Capacitación 				
			<p>VARIABLE: Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Son aquellas adquisiciones que se realizan mediante acciones directas, las cuales están excluidas de la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado (Ley N° 30225, 2014).</p> <p>POBLACIÓN EN LA QUE SE MEDIRÁ: Personal administrativo</p>		

<p>- ¿Cuál es el nivel de relación entre motivación y gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019?</p>	<p>H₂: Productividad se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p> <p>H₀₂: Productividad no se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p> <p>H₃: Motivación se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p> <p>H₀₃: Motivación no se relaciona de manera positiva alta con gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p>	<p>- Determinar el nivel de relación entre motivación y gestión de contrataciones menores a 8 UIT de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.</p>	<p>Dimensiones / Precategorías</p> <p>Requerimiento de contratación</p> <p>Estudio de mercado</p> <p>Certificación de crédito presupuestario</p> <p>Orden de compra y/o servicio</p> <p>Recepción del bien</p> <p>Fuente: Ley N° 30225</p>	<p>Indicadores / rasgos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento de área usuaria • Especificaciones técnicas • Cotización • Cuadro comparativo • POI • Documento CCP • Documento • Registro SIAF • Notificación • Recepción • Conformidad • PECOSA 	<p>Escala de medición</p> <p>Likert</p> <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Casi nunca e) Nunca</p>
--	---	--	--	--	---

ANEXO 2: Operacionalización

Tabla 6

Matriz de variables de Desempeño laboral y Gestión de contrataciones menores a 8 UIT.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índices	Categorías	Técnica /Instrumento
Desempeño laboral	Competencia	Iniciativa	Solución de problemas		
		Capacidad de personal	Cumplimiento eficiente		
		Disciplina	Actitudes y valores		
	Productividad	Calidad de trabajo	Resultados eficientes		
		Responsabilidad	Compromiso		
		Ambiente laboral	Entorno del trabajador		
	Motivación	Satisfacción en el puesto	Satisfacción laboral		
		Capacitación	Refuerzo de conocimientos		
Gestión de contrataciones menores a 8 UIT	Requerimiento de contratación	Documento área usuaria	Necesidad de contratación	Siempre	
		Especificaciones técnicas	Características del bien	Casi siempre	
		Términos de referencia	Condiciones del servicio		
	Estudio de mercado	Cotización	Precios de mercado	A veces	
		Cuadro comparativo	Oferta del mercado		
	Certificación de crédito presupuestario	POI	Actividades	Casi nunca	
		Documento CCP	Certificado de crédito		
	Orden de compra y/o servicio	Documento	Expediente de compra	Nunca	
		Registro SIAF	Registro SIAF		
		Notificación	Notificación proveedor		
Recepción del bien	Recepción en área de abastecimiento	Registro del ingreso			
	Conformidad del área usuaria	Conformidad			
	PECOSA	Entrega bien			

ANEXO 3

Prueba piloto.

Tabla 7:
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido	0	00.0
	Total	10	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8:
Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.72	10

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9:
Estadísticas de fiabilidad del cuestionario de Gestión de contrataciones menores a 8 UIT

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.78	10

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4

INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA, PIURA - 2019.

Área laboral:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estimado Colaborador el presente cuestionario tiene por finalidad identificar el desempeño laboral que se ejecuta en la Municipalidad Distrital de Huarmaca – Piura.

Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas.

Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo a lo señalado en la pregunta del presente cuestionario, con la ESCALA VALORATIVA siguiente

PUNTAJE	CÓDIGO	CATEGORÍA
5	S	Siempre
4	CS	Casi Siempre
3	AV	A veces
2	CN	Casi Nunca
1	N	Nunca

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES / ITEMS		ESCALA				
		5	4	3	2	1
Dimensión competencia						
1	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.					
2	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.					
3	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.					
4	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.					
5	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.					

6	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.					
Dimensión productividad		5	4	3	2	1
7	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.					
8	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.					
9	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.					
10	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados.					
11	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.					
12	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.					
Dimensión motivación		5	4	3	2	1
13	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.					
14	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.					
15	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.					
16	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTIÓN DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA, PIURA - 2019.

Área laboral:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estimado Colaborador el presente cuestionario tiene por finalidad identificar Gestión de contrataciones menores a 8 UIT que se ejecuta en la Municipalidad Distrital de Huarmaca – Piura.

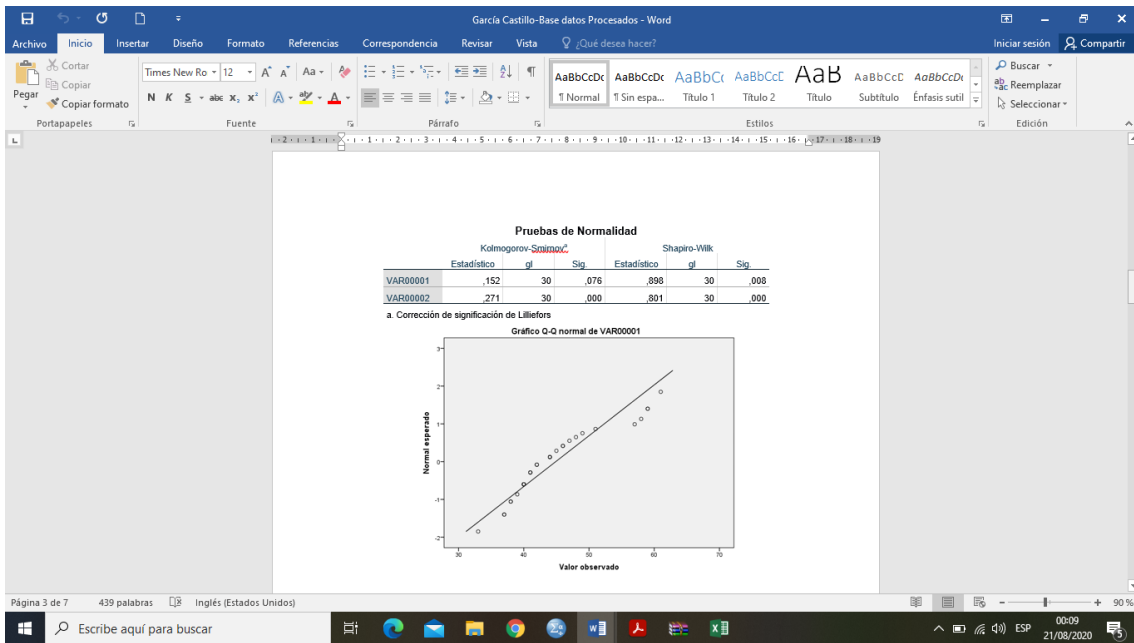
Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas.

Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo a lo señalado en la pregunta del presente cuestionario, con la ESCALA VALORATIVA siguiente

PUNTAJE	CÓDIGO	CATEGORÍA
5	S	Siempre
4	CS	Casi Siempre
3	AV	A veces
2	CN	Casi Nunca
1	N	Nunca

VARIABLE: GESTIÓN DE CONTRATACIONES MENORES A 8						
DIMENSIONES / ÍTEMS		ESCALA				
		5	4	3	2	1
Dimensión requerimiento de contrataciones						
1	En la Municipalidad, el área usuaria realiza la solicitud de requerimiento de forma oportuna al área de abastecimientos.					
2	Considera que los requerimientos que recibe del área usuaria, establece la finalidad publica de las contratación del bien.					
3	Considera que el área usuaria al momento de presentar su requerimiento, hace una descripción detallada de las especificaciones técnicas.					
4	Considera que los requerimientos que recibe por parte del área usuaria, precisa las características del bien a contratar					
5	Considera que el área usuaria al momento de presentar su requerimiento, hace una descripción detallada de los términos de referencia.					

6	Considera que en los requerimientos que recibe del área usuaria, precisan, para que se necesitan, y otros aspectos que permitan una contratación idónea del servicio.					
Dimensión estudio de mercado		5	4	3	2	1
7	Considera que se selecciona al proveedor más idóneo para la contratación de bienes y/ o servicios.					
8	Considera que se efectúa con anticipación las cotizaciones de carácter técnico.					
9	Considera que los precios de adquisición de los bienes y servicios contratados son acorde al mercado.					
10	Considera que se realiza una buena selección, mediante el cuadro comparativo a los proveedores que cotizan el menor precio.					
Dimensión certificación de crédito presupuestario		5	4	3	2	1
11	Considera que los requerimientos del área usuaria, están enmarcadas al cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional.					
12	En la Municipalidad Distrital de Huarmaca, se considera la certificación de crédito presupuestario antes de efectuar la contratación.					
Dimensión orden de compra/servicio		5	4	3	2	1
13	Considera si el documento (orden de compra y/o servicio), estipula las condiciones de contratación.					
14	Considera que el responsable del registro SIAF de una orden de compra y/o servicio, realiza el proceso de forma oportuna y sin demora.					
15	Considera que el responsable de abastecimientos, realiza la notificación de manera oportuna al proveedor.					
Dimensión recepción del bien		5	4	3	2	1
16	Considera si el área usuaria al momento de la recepción verifica la prestación del bien y/o servicio					
17	Considera si el área usuaria cumple con el plazo establecido para brindar la conformidad una vez recepcionado el bien y/o servicio.					
18	Considera si el área de almacén, al momento de entregar el bien, lo realiza de manera adecuada con una PECOSA.					



García Castillo-Base datos Procesados - Word

Inicio Insertar Diseño Formato Referencias Correspondencia Revisar Vista

Correlaciones

		DL	GCOUIT
Rho de Spearman	VAR00001	Coefficiente de correlación	1,000 ,727 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
	N	30 30	
VAR00002	Coefficiente de correlación	,727 ^{**}	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	30 30	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Competencias	GCOUIT
Rho de Spearman	Competencias	Coefficiente de correlación	1,000 ,624 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
	N	30 30	
GCOUIT	Coefficiente de correlación	,624 ^{**}	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	30 30	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

		Productividad	GCOUIT
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000 ,791 ^{**}
		Sig. (bilateral)	,000
	N	30 30	
GCOUIT	Coefficiente de correlación	,791 ^{**}	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	30 30	

Página 6 de 7 439 palabras Inglés (Estados Unidos)

0010 21/08/2020

ANEXO 6
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Fichas y constancias de validación:



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE
INSTRUMENTOS**

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL y CUESTIONARIO DE GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT que el investigador FLOR GASDALI GARCIA CASTILLO usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA, PIURA - 2019"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables DESEMPEÑO LABORAL y GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

18 de mayo de 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Miguel Augusto Castillo Atoche'.

MG. CPC MIGUEL AUGUSTO CASTILLO ATOCHE
DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II UGEL HUANCABAMBA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa POLITICAS PUBLICAS como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MIGUEL AUGUSTO CASTILLO ATOCHE	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>) Administración o economía (<input type="checkbox"/>) Otra_Contador Público (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Director de Sistema Administrativo II, Gerencia de Administración, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Jefe de Área de Contabilidad, Logística y Tesorería, Consultor en Control Interno y Contrataciones.	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local 309 - Huancabamba	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados	Título del estudio realizado.
		Plan de Inversiones y su Influencia en el Desempeño Institucional en la Municipalidad Distrital Catacaos-2014.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor (a)(es):	Flor Gasdali García Castillo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca
Significación:	La escala está compuesta por 16 reactivos, contiene una escala de Likert y los valores asignados son los siguientes 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Desempeño laboral	Competencia	Es la capacidad que posee el trabajador para entender y comprender las cualidades que posee, las mismas que explota para el cumplimiento de sus funciones y el logro de los objetivos (Werther 2008).
	Productividad	Son los resultados que se obtiene del desarrollo de sus funciones, es decir que un trabajador resulta ser más productivo cuando el trabajo realizado por el mismo genera mayores beneficios en comparación a otros trabajadores (Werther 2008).
	Motivación	Es el impulso que las personas muestran como resultado a ciertos estímulos percibidos (Werther 2008).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Desempeño Laboral de elaboración propia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DE ELABORACION PROPIA

Primera dimensión: Competencia

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la competencia de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	4	4	4	
Capacidad del personal	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	4	3	4	
	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	4	4	3	Selección adecuada del personal hasta su ubicación estratégica en cargos acordes a sus capacidades involucrándolos con la organización para lograr los objetivos de la entidad.
Disciplina	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.	4	4	4	
	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.	3	3	3	

• Segunda dimensión: Productividad

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la productividad de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

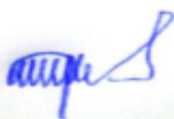
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	4	4	4	

Calidad de trabajo					
	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.	4	4	4	
Responsabilidad	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	3	4	4	
	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados.	4	4	4	
Ambiente laboral	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	4	3	3	
	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Motivación

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la motivación de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Satisfacción en el puesto	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	4	3	4	
	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.	4	4	4	
Capacitación	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.	4	4	4	
	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	4	4	4	



MG. CPC MIGUEL AUGUSTO CASTILLO ATOCHE

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa POLITICAS PUBLICAS como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	MIGUEL AUGUSTO CASTILLO ATOCHE	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>) Administración o economía (<input type="checkbox"/>) Otra_Contador Público (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Director de Sistema Administrativo II, Gerencia de Administración, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Jefe de Área de Contabilidad, Logística y Tesorería, Consultor en Control Interno y Contrataciones.	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local 309 - Huancabamba	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	
	Plan de Inversiones y su Influencia en el Desempeño Institucional en la Municipalidad Distrital Catacaos-2014.	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT
Autor (a)(es):	Flor Gasdali García Castillo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca
Significación:	La escala está compuesta por 18 reactivos, contiene una escala de Likert y los valores asignados son los siguientes 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT	Requerimiento de contratación	Es la solicitud del bien, servicio en general, consultoría u obra formulada por el área usuaria de la Entidad que comprende las Especificaciones Técnicas, los Términos de Referencia o el Expediente Técnico de Obra, respectivamente, así como los requisitos de calificación que corresponda según el objeto de la contratación (Ley N° 30225 - OSCE).
	Estudio de mercado	Determina el valor referencial, sobre la base del requerimiento, tomando en cuenta las especificaciones técnicas o términos de referencia, así como los requisitos de calificación definidos por el área usuaria (Ley N° 30225 - OSCE).
	Certificación de crédito presupuestario	Es un documento expedido por el área de Presupuesto, que garantiza la existencia de un crédito presupuestal disponible, libre de afectación; y es un requisito indispensable para realizar el procedimiento de contratación (Ley N° 30225 - OSCE).
	Orden de compra/servicio	Documento emitido por las Entidades contratantes, mediante el cual formaliza el compromiso presupuestal vinculado a una contratación (Ley N° 30225 - OSCE).
	Recepción del bien	Consiste en la conformidad de adquisición de un bien y/o servicio (Ley N° 30225 - OSCE).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Desempeño Laboral de elaboración propia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT

Primera dimensión: Requerimiento de contratación

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto al requerimiento de contratación de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documento área usuaria	En la Municipalidad, el área usuaria realiza la solicitud de requerimiento de forma oportuna al área de abastecimientos.	4	4	4	
	Considera que los requerimientos que recibe del área usuaria, establece la finalidad pública de las contrataciones de los bienes y/o servicios.	4	4	4	
Especificaciones técnicas	Considera que el área usuaria al momento de presentar su requerimiento, hace una descripción detallada de las especificaciones técnicas.	4	3	3	
	Considera que los requerimientos que recibe por parte del área usuaria, precisa las características del bien a contratar	3	3	3	Es importante que previamente exista coordinación y reuniones de trabajo entre el AU y el OEC para que el requerimiento presentado por el AU no sea observada por el área del OEC
Términos de referencia	Considera que el área usuaria al momento de presentar su requerimiento, hace una descripción detallada de los términos de referencia.	4	4	4	
	Considera que en los requerimientos que recibe del área usuaria, precisan, para que se necesitan, y otros aspectos que permitan una contratación idónea del servicio.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Estudio de mercado

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto al estudio de mercado de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cotización	Considera que se selecciona al proveedor más idóneo para la contratación de bienes y/o servicios.	4	4	4	
	Considera que se efectúa con anticipación las cotizaciones de carácter técnico.	4	3	4	
Cuadro comparativo	Considera que los precios de adquisición de los bienes y servicios contratados son acorde al mercado.	4	4	4	
	Considera que se realiza una buena selección, mediante el cuadro comparativo a los proveedores que cotizan el menor precio.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Certificación de crédito presupuestario

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la certificación de crédito presupuestario de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Plan operativo institucional (POI)	Considera que los requerimientos del área usuaria, están enmarcadas al cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional.	4	4	4	
Documento CCP	En la Municipalidad Distrital de Huarmaca, se considera la certificación de crédito presupuestario antes de efectuar la contratación.	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Orden de compra y/o servicio

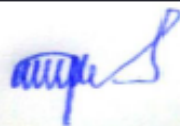
Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la orden de compra y/o servicio de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Documento	Considera si el documento (orden de compra y/o servicio), estipula las condiciones de contratación.	4	4	4	
Registro SIAF	Considera que el responsable del registro SIAF de una orden de compra y/o servicio, realiza el proceso de forma oportuna y sin demora.	4	3	4	
Notificación	Considera que el responsable de abastecimientos, realiza la notificación de manera oportuna al proveedor.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Recepción del bien

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la recepción del bien de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Recepción	Considera si el área usuaria al momento de la recepción verifica la prestación del bien y/o servicio	4	4	4	
Conformidad	Considera si el área usuaria cumple con el plazo establecido para brindar la conformidad una vez recepcionado el bien y/o servicio.	4	3	4	
PECOSA	Considera si el área de almacén, al momento de entregar el bien, lo realiza de manera adecuada con una PECOSA.	4	4	4	



MG. CPC MIGUEL AUGUSTO CASTILLO ATOCHE

Firma del evaluador

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL y CUESTIONARIO DE GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT que el investigador FLOR GASDALI GARCIA CASTILLO usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA, PIURA - 2019"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables DESEMPEÑO LABORAL y GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

18 de mayo de 2020



MG. LIC. Elsa García Julca
Gerente de Administración y Finanzas.
Municipalidad Distrital de la Unión

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa POLITICAS PUBLICAS como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Elna García Julca	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Bachiller () Doctor ()
Área de Formación académica:	Gestión pública () Política y gobernabilidad () Administración o economía (<input checked="" type="checkbox"/>) Otra _____ ()
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> - Gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de la Unión. - Gerente de Administración de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas - Sub Gerente de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Tambogrande. - Jefe de Área de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Santa Catalina. - Administradora de JVP Ingenieros Constructores S.R.L
Institución donde labora: Municipalidad Distrital de la Unión	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
	- Proyectos de inversión Públicos y Privados “Ciencias Económicas” - UNP

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor (a)(es):	Flor Gasdali García Castillo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca
Significación:	La escala está compuesta por 16 reactivos, contiene una escala de Likert y los valores asignados son los siguientes 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Desempeño laboral	Competencia	Es la capacidad que posee el trabajador para entender y comprender las cualidades que posee, las mismas que explota para el cumplimiento de sus funciones y el logro de los objetivos (Werther 2008).
	Productividad	Son los resultados que se obtiene del desarrollo de sus funciones, es decir que un trabajador resulta ser más productivo cuando el trabajo realizado por el mismo genera mayores beneficios en comparación a otros trabajadores (Werther 2008).
	Motivación	Es el impulso que las personas muestran como resultado a ciertos estímulos percibidos (Werther 2008).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Desempeño Laboral de elaboración propia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DE ELABORACION PROPIA

Primera dimensión: Competencia

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la competencia de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	4	3	4	
	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	4	4	3	
Capacidad del personal	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	4	3	4	
	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	4	3	3	
Disciplina	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.	4	4	4	
	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.	3	4	4	

• Segunda dimensión: Productividad

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la productividad de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Calidad de trabajo	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	4	4	4	
	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.	4	4	3	

Responsabilidad	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	3	4	3	
	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados.	4	4	4	
Ambiente laboral	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	4	3	4	
	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Motivación

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la motivación de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Satisfacción en el puesto	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	4	4	4	
	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.	4	3	4	
Capacitación	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.	4	3	3	
	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	4	3	4	



Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa POLITICAS PUBLICAS como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Elna García Julca	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Bachiller () Doctor ()
Área de Formación académica:	Gestión pública () Política y gobernabilidad () Administración o economía (<input checked="" type="checkbox"/>) Otra _____ ()
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> - Gerente de Administración y Finanzas de la municipalidad distrital de la Unión. - Gerente de Administración de la Municipalidad Provincial de Morropón – Chulucanas - Sub Gerente de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Tambogrande. - Jefe de Área de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Santa Catalina. - Administradora de JVP Ingenieros Constructores S.R.L
Institución donde labora: Municipalidad Distrital de la Unión	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Proyectos de inversión Públicos y Privados “Ciencias Económicas” - UNP	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT
Autor (a)(es):	Flor Gasdali García Castillo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca
Significación:	La escala está compuesta por 18 reactivos, contiene una escala de Likert y los valores asignados son los siguientes 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT	Requerimiento de contratación	Es la solicitud del bien, servicio en general, consultoría u obra formulada por el área usuaria de la Entidad que comprende las Especificaciones Técnicas, los Términos de Referencia o el Expediente Técnico de Obra, respectivamente, así como los requisitos de calificación que corresponda según el objeto de la contratación (Ley N° 30225 - OSCE).
	Estudio de mercado	Determina el valor referencial, sobre la base del requerimiento, tomando en cuenta las especificaciones técnicas o términos de referencia, así como los requisitos de calificación definidos por el área usuaria (Ley N° 30225 - OSCE).
	Certificación de crédito presupuestario	Es un documento expedido por el área de Presupuesto, que garantiza la existencia de un crédito presupuestal disponible, libre de afectación; y es un requisito indispensable para realizar el procedimiento de contratación(Ley N° 30225 - OSCE).
	Orden de compra/servicio	Documento emitido por las Entidades contratantes, mediante el cual formaliza el compromiso presupuestal vinculado a una contratación (Ley N° 30225 - OSCE).
	Recepción del bien	Consiste en la conformidad de adquisición de un bien y/o servicio (Ley N° 30225 - OSCE).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Desempeño Laboral de elaboración propia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT

Primera dimensión: Requerimiento de contratación

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto al requerimiento de contratación de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documento área usuaria	En la Municipalidad, el área usuaria realiza la solicitud de requerimiento de forma oportuna al área de abastecimientos.	4	4	3	
	Considera que los requerimientos que recibe del área usuaria, establece la finalidad publica de las contratación del bien.	4	3	3	
Especificaciones técnicas	Considera que el área usuaria al momento de presentar su requerimiento, hace una descripción detallada de las especificaciones técnicas.	4	4	4	
	Considera que los requerimientos que recibe por parte del área usuaria, precisa las características del bien a contratar	4	4	4	
Términos de referencia	Considera que el área usuaria al momento de presentar su requerimiento, hace una descripción detallada de los términos de referencia.	4	3	4	
	Considera que en los requerimientos que recibe del área usuaria, precisan, para que se necesitan, y otros aspectos que permitan una contratación idónea del servicio.	4	4	3	

- Segunda dimensión: Estudio de mercado

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto al estudio de mercado de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cotización	Considera que se selecciona al proveedor más idóneo para la contratación de bienes y/ o servicios.	4	3	4	
	Considera que se efectúa con anticipación las cotizaciones de carácter técnico.	4	3	4	
Cuadro comparativo	Considera que los precios de adquisición de los bienes y servicios contratados son acorde al mercado.	4	3	4	
	Considera que se realiza una buena selección, mediante el cuadro comparativo a los proveedores que cotizan el menor precio.	3	3	4	

- Tercera dimensión: Certificación de crédito presupuestario

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la certificación de crédito presupuestario de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Plan operativo institucional (POI)	Considera que los requerimientos del área usuaria, están enmarcadas al cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional.	4	4	4	
Documento CCP	En la Municipalidad Distrital de Huarmaca, se considera la certificación de crédito presupuestario antes de efectuar la contratación.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Orden de compra y/o servicio

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la orden de compra y/o servicio de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Documento	Considera si el documento (orden de compra y/o servicio), estipula las condiciones de contratación.	4	3	4	
Registro SIAF	Considera que el responsable del registro SIAF de una orden de compra y/o servicio, realiza el proceso de forma oportuna y sin demora.	4	3	4	
Notificación	Considera que el responsable de abastecimientos, realiza la notificación de manera oportuna al proveedor.	3	4	3	

- Quinta dimensión: Recepción del bien

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la recepción del bien de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Recepción	Considera si el área usuaria al momento de la recepción verifica la prestación del bien y/o servicio	4	4	4	
Conformidad	Considera si el área usuaria cumple con el plazo establecido para brindar la conformidad una vez recepcionado el bien y/o servicio.	4	4	4	
PECOSA	Considera si el área de almacén, al momento de entregar el bien, lo realiza de manera adecuada con una PECOSA.	4	4	3	



Firma del evaluador

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems de los instrumentos CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL y CUESTIONARIO DE GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT que el investigador FLOR GASDALI GARCIA CASTILLO usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "DESEMPEÑO LABORAL Y LA GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA, PIURA - 2019"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables DESEMPEÑO LABORAL y GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

26 de mayo de 2020.



Nilthon Ivan Pisfil Benites
Magister en Gestión y Políticas Públicas

Mg. C.P.C. Nilthon Ivan Pisfil Benites
COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE LAMBAYEQUE
N° DE COLEGIATURA: 04-3013

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa POLITICAS PUBLICAS como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Nilton Ivan Pisfil Benites	
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Bachiller () Doctor ()
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>) Política y gobernabilidad () Administración o economía () Otra _____ ()
Áreas de experiencia profesional:	Logística, costos, presupuesto y planeación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Instrumentos de evaluación del control interno en instituciones públicas. Instrumento de evaluación de gestión de contrataciones en instituciones públicas. Instrumento de evaluación del almacén en instituciones públicas.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor (a)(es):	Flor Gasdali García Castillo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca
Significación:	La escala está compuesta por 16 reactivos, contiene una escala de Likert y los valores asignados son los siguientes 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Desempeño laboral	Competencia	Es la capacidad que posee el trabajador para entender y comprender las cualidades que posee, las mismas que explota para el cumplimiento de sus funciones y el logro de los objetivos (Werther 2008).
	Productividad	Son los resultados que se obtiene del desarrollo de sus funciones, es decir que un trabajador resulta ser más productivo cuando el trabajo realizado por el mismo genera mayores beneficios en comparación a otros trabajadores (Werther 2008).
	Motivación	Es el impulso que las personas muestran como resultado a ciertos estímulos percibidos (Werther 2008).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Desempeño Laboral de elaboración propia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DE ELABORACION PROPIA

Primera dimensión: Competencia

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la competencia de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	4	4	4	
Capacidad del personal	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	4	3	4	
	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	4	4	3	
Disciplina	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.	4	4	4	
	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.	3	3	3	

• Segunda dimensión: Productividad

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la productividad de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Calidad de trabajo	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	4	4	4	
	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.	4	4	4	

Responsabilidad	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	3	4	4	
	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados.	4	4	4	
Ambiente laboral	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	4	3	3	
	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Objetivos de la dimensión: Determinar el desempeño laboral con respecto a la motivación de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Satisfacción en el puesto	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	4	3	4	
	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.	4	4	4	
Capacitación	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.	4	4	4	
	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	4	4	4	



Nilton Ivan Pífil Benites
Magíster en Gestión y Políticas Públicas
Mg. C.P.C. Nilton Iván Pífil Benites
ORGANISMO CONSULTIVO REGIONAL PIURA
Vº DE COLEGIACIÓN

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa POLITICAS PUBLICAS como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Nilton Ivan Pisfil Benites		
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Bachiller (<input type="checkbox"/>)
	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Gestión pública (<input checked="" type="checkbox"/>)	Política y gobernabilidad (<input type="checkbox"/>)
	Administración o economía (<input type="checkbox"/>)	Otra _____ (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Logística, costos, presupuesto y planeación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Instrumentos de evaluación del control interno en instituciones públicas.	
	Instrumento de evaluación de gestión de contrataciones en instituciones públicas.	
	Instrumento de evaluación del almacén en instituciones públicas.	

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL CUESTIONARIO GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT
Autor (a)(es):	Flor Gasdali García Castillo
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca
Significación:	La escala está compuesta por 18 reactivos, contiene una escala de Likert y los valores asignados son los siguientes 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre.

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/VARIABLE	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT	Requerimiento de contratación	Es la solicitud del bien, servicio en general, consultoría u obra formulada por el área usuaria de la Entidad que comprende las Especificaciones Técnicas, los Términos de Referencia o el Expediente Técnico de Obra, respectivamente, así como los requisitos de calificación que corresponda según el objeto de la contratación (Ley N° 30225 - OSCE).
	Estudio de mercado	Determina el valor referencial, sobre la base del requerimiento, tomando en cuenta las especificaciones técnicas o términos de referencia, así como los requisitos de calificación definidos por el área usuaria (Ley N° 30225 - OSCE).
	Certificación de crédito presupuestario	Es un documento expedido por el área de Presupuesto, que garantiza la existencia de un crédito presupuestal disponible, libre de afectación; y es un requisito indispensable para realizar el procedimiento de contratación(Ley N° 30225 - OSCE).
	Orden de compra/servicio	Documento emitido por las Entidades contratantes, mediante el cual formaliza el compromiso presupuestal vinculado a una contratación (Ley N° 30225 - OSCE).
	Recepción del bien	Consiste en la conformidad de adquisición de un bien y/o servicio (Ley N° 30225 - OSCE).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Desempeño Laboral de elaboración propia. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTION DE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT

Primera dimensión: Requerimiento de contratación

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto al requerimiento de contratación de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Documento área usuaria	En la Municipalidad, el área usuaria realiza la solicitud de requerimiento de forma oportuna al área de abastecimientos.	4	4	4	
	Considera que los requerimientos que recibe del área usuaria, establece la finalidad pública de las contratación del bien.	4	4	4	
Especificaciones técnicas	Considera que el área usuaria al momento de presentar su requerimiento, hace una descripción detallada de las especificaciones técnicas.	4	3	3	
	Considera que los requerimientos que recibe por parte del área usuaria, precisa las características del bien a contratar	3	3	3	
Términos de referencia	Considera que el área usuaria al momento de presentar su requerimiento, hace una descripción detallada de los términos de referencia.	4	4	4	
	Considera que en los requerimientos que recibe del área usuaria, precisan, para que se necesitan, y otros aspectos que permitan una contratación idónea del servicio.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Estudio de mercado

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto al estudio de mercado de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Cotización	Considera que se selecciona al proveedor más idóneo para la contratación de bienes y/ o servicios.	4	4	4	
	Considera que se efectúa con anticipación las cotizaciones de carácter técnico.	4	3	4	
Cuadro comparativo	Considera que los precios de adquisición de los bienes y servicios contratados son acorde al mercado.	4	4	4	
	Considera que se realiza una buena selección, mediante el cuadro comparativo a los proveedores que cotizan el menor precio.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Certificación de crédito presupuestario

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la certificación de crédito presupuestario de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Plan operativo institucional (POI)	Considera que los requerimientos del área usuaria, están enmarcadas al cumplimiento de metas del Plan Operativo Institucional.	4	4	4	
Documento CCP	En la Municipalidad Distrital de Huarmaca, se considera la certificación de crédito presupuestario antes de efectuar la contratación.	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Orden de compra y/o servicio

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la orden de compra y/o servicio de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Documento	Considera si el documento (orden de compra y/o servicio), estipula las condiciones de contratación.	4	4	4	
Registro SIAF	Considera que el responsable del registro SIAF de una orden de compra y/o servicio, realiza el proceso de forma oportuna y sin demora.	4	3	4	
Notificación	Considera que el responsable de abastecimientos, realiza la notificación de manera oportuna al proveedor.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Recepción del bien

Objetivos de la dimensión: Identificar la gestión de contrataciones menores a 8 UIT con respecto a la recepción del bien de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Recepción	Considera si el área usuaria al momento de la recepción verifica la prestación del bien y/o servicio	4	4	4	
Conformidad	Considera si el área usuaria cumple con el plazo establecido para brindar la conformidad una vez recepcionado el bien y/o servicio.	4	3	4	
PECOSA	Considera si el área de almacén, al momento de entregar el bien, lo realiza de manera adecuada con una PECOSA.	4	4	4	



Milton Ivan Pizarro Benites
Magister en Gestión y Políticas Públicas
Mg. C.P.C. Milton Ivan Pizarro Benites
CURSOS DE POSTGRADO PÚBLICO RELACIONADO
PDE GOBIERNO LOCAL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA

HUANCABAMBA - REGIÓN PIURA

R.U.C. N° 20172619241

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA, PROVINCIA DE HUANCABAMBA, REGIÓN PIURA;

HACE CONSTAR:

Que, a la Srta. estudiante de Maestría en Gestión Pública Flor Gasdali García Castillo, se le autoriza realizar la aplicación de los instrumentos: “Cuestionario de Desempeño Laboral y Gestión de Contrataciones menores a 8 UIT”, al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, y de esta manera pueda continuar en el desarrollo de su trabajo de investigación titulado “Desempeño Laboral y la Gestión de Contrataciones Menores a 8 UIT de la Municipalidad distrital de Huarmaca, Piura – 2019”.

Sin otro particular, se expide el presente documento a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Huarmaca 26 de mayo de 2020



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA
OVILDO LARA TINEO
ALCALDE