



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Desempeño laboral de los trabajadores en procesos de contrataciones
con el Estado de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas –
Apurímac, 2020

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

AUTOR:

Montoya Morccolla, Ronald (ORCID: 0000-0002-5839-0107)

ASESORA:

Dra. Hurtado Regalado, Gisela Adriana (ORCID: 0000-0002-4662-7015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

En Primer lugar, a Dios nuestro Señor, por darme salud en estos tiempos difíciles; infinitamente agradecida por haberme protegido y haberme concedido muchos deseos.

A Luis y Angélica mis padres por inculcarme siempre el deseo de superación, competitividad y a enseñarme con el ejemplo lo que significa el esfuerzo.

A mi familia que día a día me acompaña, y es mi soporte emocional, material para el logro de mis objetivos, y ser cada día mejor a Karin Yanina y mis hijos Ronald Gabriel y Kiara Fiorela que con su apoyo incondicional hicieron posible para concretizar dicho trabajo.

Agradecimiento

A cada uno de los docentes de posgrado de la UCV, por haberme impartido sus valiosos conocimientos y experiencia, contribuyendo sustancialmente en mi formación para ser una futuro magister al servicio de mi comunidad.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO	7
II. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de Investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e Instrumentos de recojo de datos	23
3.5 Método de Análisis de información	23
3.6 Aspectos éticos.....	25
II. RESULTADOS	26
III. DISCUSIÓN	34
IV. CONCLUSIONES:	39
V. RECOMENDACIONES	40
III. REFERENCIAS	41
IV. ANEXOS	46
Anexo 1: Declaratoria de autenticidad del autor	46
Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor	47
Anexo 3: Operacionalización de variables	49
Anexo 4: Cuestionario de desempeño laboral.....	50
Anexo 5: Instrumentos de validación.....	54
Anexo 6: Confiabilidad del instrumento	66
Anexo 7: Carta de aceptación	69
Anexo 8. Matriz de consistencia.....	70

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio	22
Tabla 2. Muestra de estudio	22
Tabla 4. Desempeño laboral de trabajadores.....	26
Tabla 5. Contrataciones con el estado	27
Tabla 6. Dimensiones del desempeño laboral.....	28
Tabla 7. Dimensiones contrataciones con el estado	29
Tabla 8. Prueba de Normalidad.....	30
Tabla 9. Relación entre Desempeño laboral y proceso de contratación	31
Tabla 10. Relación entre desempeño laboral y actos preparatorios.....	32
Tabla 11. Relación entre desempeño laboral y proceso de selección.....	33

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. Desempeño Laboral de trabajadores.....	26
Gráfico 2. Contrataciones con el estado	27
Gráfico 3. Dimensiones del desempeño laboral	28
Gráfico 4. Dimensiones contrataciones con el estado.....	29

Resumen

El objetivo del estudio es determinar la relación entre desempeño laboral de los trabajadores en los procesos de selección de las contrataciones con el estado de la municipalidad de Andahuaylas en el año 2020

Investigación de enfoque Cuantitativo, Descriptivo, Correlacional. La muestra de la investigación está constituida por 24 trabajadores de tipo censal del área de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. La recolección de datos se realizó en base a una encuesta y dos cuestionarios validados. Resultados: se encuentra que la variable desempeño laboral tiene un resultado de nivel medio 91,7%, bajo y alto 4,2%; la variable contrataciones del estado nivel regular 95,8%, malo 4,2% y bueno 0%; en relación al resultado inferencial a la hipótesis general relacionado a desempeño laboral y contrataciones con el estado que con un valor de $\rho = ,5$ y el p valor es 0,002 menor al $\alpha = 0,05$, Conclusión: se concluye que con una con una probabilidad de error del 0,2% existe una relación directa entre el desempeño laboral y los procesos de selección de las contrataciones con el estado en la municipalidad de Andahuaylas 2020, esta relación es de tipo positiva y significativamente moderada.

PALABRAS CLAVE: Desempeño laboral, contrataciones del estado, Municipalidad

Abstract

The objective of the study is to determine the relationship between work performance of workers in the recruitment selection processes with the state of the municipality of Andahuaylas in 2020

Quantitative, Descriptive, Correlational approach research. The research sample is made up of 24 census-type workers from the supply area of the Provincial Municipality of Andahuaylas. Data collection was carried out based on a survey and two validated questionnaires. Results: it is found that the variable work performance has a result of medium level 91.7%, low and high 4.2%; the variable state hiring regular level 95.8%, bad 4.2% and good 0%; in relation to the inferential result to the general hypothesis related to job performance and hiring with the state that with a value of $\rho = .5$ and the p value is 0.002 less than $\alpha = 0.05$, Conclusion: it is concluded that with one with a probability of error of 0.2% there is a direct relationship between job performance and the selection processes of contracts with the state in the municipality of Andahuaylas 2020, this relationship is positive and significantly moderate.

KEY WORDS: Job performance, state contracting, Municipality

I. INTRODUCCIÓN

La investigación tiene el objeto de precisar la influencia del performance laboral ejecutado por el personal del municipio provincial de Andahuaylas en las acciones relacionadas a las contrataciones con el estado; así mismo establecer el punto del desempeño de los trabajadores en los propios procesos de contrata con el estado. El análisis de esta relación entre las variables de estudio permite precisar cuáles son los roles de los trabajadores encargados de la función de contrataciones del estado y cómo participan en el cumplimiento del marco normativo al respecto y que finalmente redundan en el desempeño laboral. El interés por determinar la influencia entre desempeño laboral y procesos de contratación con el estado se debe a una inquietud por explorar aquellos puntos de contacto con los trabajadores del área de abastecimiento e intentar situar esta problemática como un problema público en los procesos de contrata con el estado.

Ahora bien, para ir delimitando conceptualmente el objeto de estudio, se usó el concepto de desempeño laboral, aplicado en el transcurso de las contrataciones del Estado; así tenemos que, se puede definir la problemática indicando que existe imperfecto programa de entrenamiento de los integrantes del equipo encargado de las contrataciones con el Estado y el de los trabajadores del área de abastecimiento y que influye en forma deficiente en la evaluación de las propuestas técnicas y económicas durante el proceso de selección de contrataciones en los municipios del país. Muchas de estas personas no cuentan con la capacitación adecuada ni el conocimiento en adquisiciones además de saber el marco normativo.

También la problemática se agrava cuando muchos de ellos son cercanos a las autoridades ediles y tienen el puesto como una forma de pago de los favores políticos en campaña de elecciones. Otro problema lo constituye la selección de proveedores sin experiencia y sin capacidad técnica al no reunir los requisitos mínimos o estar manipulados. Estas deficiencias ocasionan grandes daños y perjuicios a la entidad del estado, entre ellas las pérdidas económicas y lo que es más grave aún la paralización en la ejecución de obras o la resolución de contratos por incumplimiento, todo ello unido a una acción muy vigente en nuestros tiempos,

la corrupción pública en los procesos de contrataciones públicas. (Cobas, 2012, p.12).

Rivero (2004) indica que la corrupción se da cuando existe abuso de poder donde prima el interés particular, es decir cuando un funcionario del estado es impulsado a actuar en contra de la norma para favorecer a alguien a cambio de una retribución.

Así mismo, señala que las Contrataciones Públicas son "los encargos realizados por la Administración a los particulares para la prestación de servicios públicos diversos, consistentes en la ejecución de obras, servicios o suministros por un precio pagado por el estado".

Para efectos de esta investigación se consideró el periodo 2020 y se partió de un criterio general centrado en la evolución de desempeño laboral y proceso de contratación con el estado enfocado en la primera institución edil de la provincia de Andahuaylas. ¿Por qué se propone este periodo? Por las siguientes razones: 1) para establecer cómo influye el desempeño laboral de los trabajadores en las contrataciones con el estado, con esto se establece un esquema de análisis que permite identificar un antes y un después sobre los procesos de contrata a nivel institucional; 2) para delimitar como es el cumplimiento del personal que trabaja en abastecimiento y logística durante los procesos de contrata con el estado, tratar de establecer la posible causalidad del problema de la corrupción en la perspectiva del antes y del después; y; 3) para situar como se lleva acabo las acciones de contratación con el estado.

La motivación personal de realizar un estudio cuantitativo de tipo básico y nivel explicativo, con diseño descriptivo correlacional, sobre el desempeño laboral en los procesos de contratación en el Municipio de Andahuaylas se ve refrendada por la ejecución de obras en sectores privados y públicos, lo cual ha permitido observar de cerca, la trayectoria y evolución del marco legal de las contrataciones con el estado y la problemática generada por los trabajadores del área de abastecimiento y logística por desconocimiento de normas que luego son factores para cometer actos de corrupción.

El desempeño es la habilidad propia que pone en práctica cada trabajador, escogiendo con total libertad y autonomía los diferentes recursos necesarios, y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos. El desempeño no siempre es el mismo y depende de cada persona; cambia de acuerdo con cada escenario, están ligados a múltiples elementos predominantes que intervienen en el proceso de desempeño, así también el esmero individual depende de los conocimientos y destrezas que el trabajador ha adquirido y de su percepción de la función que desempeñan (Chiavenato, 2002)

Méndez (2013) manifiesta que las actitudes de las personas son afirmaciones favorables o desfavorables sobre diferentes acontecimientos y donde sólo se valora las actitudes ante el trabajo realizado y no se toma en cuenta lo que realiza el colaborador; por ello sentencia que no sólo es importante enfatizar en la satisfacción laboral, o el compromiso del empleado; sino, que deben interesarse por las actitudes reflejadas por ellos toda vez que eso influyen en el comportamiento.

Dolan (2013) indica que un número reducido de empresas se interesan por mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores mejorando el desempeño del recurso humano; sin embargo, los trabajadores sólo rinden hasta un 70 % de sus capacidades acrecentando los rendimientos entre los que tienen mayor productividad y los que tienen menor productividad en una proporción de 3 a 1. Es por ello que se debe detener a analizar las actividades que realizan para optimizar el rendimiento laboral individual y grupal y coadyuve a potenciar sus habilidades, conocimientos y actitudes.

Cuaresma (2011) indica que el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado OSCE, pertenece al Ministerio de Economía y Finanzas. Esta institución se encarga de las contrataciones públicas y a través de ella se promueven las buenas prácticas en la contratación de bienes, servicios y obras.

La OSCE como entidad especializada tiene como función velar por el irrestricto cumplimiento de la Ley de Contrataciones del Estado y las demás normas; emite directivas e instrumentos técnicos que regulan la ejecución de distintos contratos con el estado.

De acuerdo con el Ministerio de Economía y Finanzas (2014) es necesario que los encargados de logística se especialicen porque su labor tiene mucha

importancia en la ejecución de los presupuestos de las entidades públicas. Esta capacitación debe enfocarse al conocimiento de las normas legales y a los procesos de gestión considerando el trabajo colegiado entre el titular de la entidad, el comité especial, el área usuaria entre otros.

La investigación desarrollada se situó en la provincia de Andahuaylas de la región Apurímac aproximadamente a 2836 msnm en el valle del Chumbao, zona que concentra la mayor población y actividad de instituciones públicas juntamente con los distritos de San Jerónimo y Talavera de la Reyna. Según el INEI (2020) tiene una población proyectada a junio del 2020 de 150758 habitantes. La provincia de Andahuaylas es el centro comercial y financiero de la región Apurímac donde predomina la actividad agrícola con creciente actividad minera. Existen varios accesos viales a través de vías departamentales asfaltados tanto a la ciudad del Cuzco como a la de Ayacucho, además de un aeropuerto con vuelos periódicos.

El municipio provincial de Andahuaylas es un gobierno local de mediano tamaño correspondiente a una provincia; en los últimos años se ha incrementado la cantidad de trabajadores de las diversas áreas por tanto ha sido necesario hacer reajustes en una nueva estructura orgánica. Aun es deficiente la formulación y operativización de los instrumentos de gestión como el Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones que muchas veces son sólo declarativos pero que el grueso de los trabajadores desconoce que existe y de su importancia. Este desconocimiento perjudica al Área de Abastecimiento principal órgano encargado de las contrataciones del Estado. Más grave es que no existe un programa de capacitación del recurso humano que se oriente a mejorar las capacidades de los trabajadores de la municipalidad.

Considero que las dificultades más determinantes del proceso de contratación del estado se encuentran en la fase de programación y preparación el cual a través de un análisis minucioso podría determinar la relevancia del recurso humano, el aspecto legal y el control posterior y así proponer alternativas para mejorar significativamente las contrataciones del Estado.

La carencia de personal capacitado y actualizado en las normas y procedimientos de adquisición del estado hace deficiente el propio proceso. Desde el momento que el personal de esta área es reclutado para cumplir dichas

funciones, muchas veces no cumplen el perfil deseado y sólo se encuentran allí por favores políticos o por querer beneficiarse con alguno de los proveedores. Estos aspectos unidos a los bajos sueldos correspondientes a estos trabajadores que tienen una responsabilidad enorme frente a las contrataciones hacen que sea muy deficiente el proceso.

De continuar este problema, los procesos de selección será la inestabilidad generarían desconfianza y el rechazo a todo proceso de selección en las contrataciones con el estado. Por ello es necesario analizar esta realidad que permitiría proponer alternativas de solución en los procesos de contrataciones con el Estado en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

La presente investigación se justificó teóricamente por cuanto permitió comparar teorías acerca de la influencia del desempeño laboral en las contrataciones con el estado y finalmente, proponer mediante la investigación alternativas para la mejora de los procesos de selección en la Municipalidad provincial de Andahuaylas. Metodológicamente, se justifica la investigación por cuanto se utilizó instrumentos válidos y confiables que podrán ser utilizados en futuras investigaciones haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial. Finalmente, en la justificación práctica, se puede mencionar los resultados deben proponer implementar medidas tendientes a mejorar los procesos de selección y/o contrataciones con el estado en la Municipalidad provincial de Andahuaylas porque serán factibles de realizarlas.

El problema que se planteó para esta investigación fue el siguiente: ¿Cuál es la relación del desempeño laboral y el proceso de selección de las contrataciones con el estado de la municipalidad de Andahuaylas, 2020? En cuanto a los problemas específicos se propuso lo siguiente: ¿Cuál es la relación del desempeño laboral y los actos preparatorios en la municipalidad de Andahuaylas en el año 2020? ¿Cuál es la relación del desempeño laboral y los procesos de selección en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020?

En cuanto al objetivo general establecido para esta investigación se planteó determinar la relación entre desempeño laboral de los trabajadores en los procesos de selección de las contrataciones con el estado de la municipalidad de Andahuaylas en el año 2020. En cuanto a los objetivos específicos, la investigación buscó determinar cuál es la relación del desempeño laboral y los actos

preparatorios en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020 determinar cuál es la relación del desempeño laboral y los procesos de selección en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020. Se estableció la hipótesis general de la investigación que existe una relación directa entre el desempeño laboral y los procesos de selección de las contrataciones con el estado en la municipalidad de Andahuaylas 2020. En cuanto a las hipótesis específicas se planteó lo siguiente: Existe una relación directa entre el desempeño laboral y los actos preparatorios en la municipalidad de Andahuaylas en el año 2020; existe una relación directa entre el desempeño laboral y el proceso de selección en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020.

I. MARCO TEÓRICO

Entre los trabajos previos internacionales tenemos al de Alava y Gomez, (2016) el cual busca conocer la influencia de la administración de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de la coordinación Zonal N° 08 durante el año 2014 de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. La investigación concluye indicando que el marco teórico utilizado en dicha administración data de años atrás utilizando modelos de gestión que no corresponden a los actuales años y donde se enfatiza que hay diferencia entre considerar a la persona como recurso o talento humano. A diferencia del estudio, el nuestro permite incorporar los lineamientos y normativas actuales en el proceso de selección del personal encargado de las contrataciones con el estado.

Otro estudio, realizado por Zanz (2017), busca establecer la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. El estudio concluye indicando que tanto los docentes como administrativos de la facultad que el mejoramiento del clima organizacional incide de manera significativa en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales de sus miembros. En el nuestro sólo se hace referencia de manera superficial al clima institucional porque no la considera como variable determinante.

En el estudio de Yanci (2017); se describe los efectos negativos de la ley de contrataciones del estado, Decreto Ley 57-92, donde otorga potestad administrativa discrecional a las autoridades superiores gubernamentales en cuanto a la contratación administrativa, al no establecer los requisitos para verificar y asegurar la idoneidad de los servidores públicos que conforman las juntas de licitación, cotización o calificación, sobre quienes recae la responsabilidad de adjudicar la mejor oferta de contratación de bienes, obras o servicios que requiere el estado para la población. En consecuencia, no asegurar y verificar que el personal cuente con cualidades específicas relacionadas al negocio a adjudicar, resulta perjudicial para los intereses generales de la población, debido que la falta de profesionalismo, experiencia y asesoría legal dificulta el correcto desempeño de sus atribuciones, lo que disminuye la calidad del gasto público. Además, por la subordinación jerárquica en que se encuentran, están susceptibles a someterse a las instrucciones de sus superiores, porque la autonomía e independencia de las juntas calificadoras es

cuestionable. A diferencia de nuestro estudio que considera un vasto marco normativo actualizado respecto a los procesos de selección y los sistemas de control concurrentes.

Entre los trabajos previos nacionales encontramos el de Pastor (2017) que llevo a cabo una investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos. Su objetivo era determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral. Sus resultados aprueban la hipótesis porque el valor de Rho de Spearman es de 0,941 presenta una correlación alta, donde el valor de sigma (bilateral) es de 0,004 lo que permite afirmar que se aprueba la hipótesis.

Tirado (2016) desarrollo una investigación para determinar de qué manera afectan las contrataciones y los procesos de selección en la gestión institucional. Luego de aplicar los instrumentos de recojo de información se llega a la conclusión de que todos los procesos son deficientes en este municipio por cuanto hay ausencia de cumplimiento de metas en la municipalidad provincial de Pacasmayo a causa de muchos factores: liderazgo, personal, comunicación, la dirección es orientada y autoritaria.

Mejía (2016) en su estudio referido a la influencia de las contrataciones sobre la planificación de metas presupuestarias en el Municipio de Santa Rosa analiza cómo se realiza la programación de las contrataciones, determina el nivel de cumplimiento de las metas presupuestarias y establece sugerencias como alternativas de solución y mejora de los procesos de selección, llegando a la conclusión de que las contrataciones en este municipio son deficientes.

Entre los trabajos previos de alcance local tenemos el trabajo de Coaquira, (2015) quien investiga acerca del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del Municipio de Coyllurqui, es una investigación correlacional donde participan 46 trabajadores municipales mediante una encuesta. El resultado tiene una correlación de Pearson de 0,502 donde se comprueba una correlación positiva moderada entre ambas variables y donde debería primar la comunicación

entre los trabajadores, la autonomía en la toma de decisiones y la motivación laboral para mejorar el desempeño laboral.

Otra investigación relevante es la de Choquecahuana, (2018) que realizó un estudio referido al manejo de los recursos humanos y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Micaela Bastidas. Esta investigación correlacional que consideró una muestra de 160 trabajadores. Determinó una correlación positiva entre gestión del recurso humano y el desempeño laboral

Finalmente, Arcos, y Torres, (2018) en su tesis gerencia por competencias y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Abancay correlaciona la gestión por competencias con el desempeño laboral tomando como base cuatro dimensiones la selección, la capacitación la eficiencia y las relaciones interpersonales, ello le permitió encontrar una correlación moderada que permite afirmar que la gestión por competencias es eficiente mejor será el desempeño de los trabajadores de dicho municipio.

Con respecto a la segunda variable desempeño laboral, se sabe que esta se encuentra influenciada por factores como la personalidad, la creatividad, el liderazgo, la integridad, la asistencia, el trabajo en grupo o colaborativo y la satisfacción por lo que hacen. El desempeño laboral es muy importante y es responsabilidad de recursos humanos porque si finalmente estamos monitoreando el desempeño laboral de nuestros colaboradores, de nuestros trabajadores, vamos a poder tener mejores colaboradores y resultados.

Son acciones, conductas y consecuencias en la que el trabajador actúa o son parte de ello, lo cual contribuye a lograr las metas que la organización persigue (Viswesvaran & Ones, 2017). No tienen una definición consensuada, los autores le atribuyen como una a la organización por parte de sus colaboradores (Rahman, Rahman, & Uddin, 2018). Son elementos objetivos que el individuo realiza que son importantes para el logro de metas en una organización (Campbell, Mchenry, & Wise, 1990). Son actos o procederes de los colaboradores importantes para el logro de objetivos en una organización (Chiavenato, 2002). Es la realización entre el trabajo y el producto generados por el empleado en favor de la empresa, esta relacion puede ser influida por elementos externos (Álvarez, Indacochea, Álvarez,

Yoza, & Figueroa, 2018). Comportamiento o autenticidad del trabajador en la labor en una organización (Salas, 2012). Percepción como labora un trabajador Zuloaga, (2014). En términos de estudio sería la variable dependiente ideal para el estudio de recursos humanos (Ramos, Barrada, Fernandez, & Koopmans, 2019). Franklin, y Krieger, (2011) indican que desempeño o comportamiento laboral son las conductas de los individuos respecto a sus actividades laborales y que contribuyen a la organización. Por su parte Robbins, y Coulter, (2010) afirman que es un proceso que indica que tan exitoso es una organización en sus actividades y objetivos organizacionales. Stonner, (1996) afirma que el desempeño laboral indica la forma como los integrantes de una organización laboran eficazmente para alcanzar objetivos comunes y sujetos a las reglas o acuerdos básicos indicados por la autoridad. Bohórquez (2004) también indica que el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en lograr las metas de la organización.

En el ámbito del desempeño laboral existe relaciones con el medio interno y externo de la organización, de esta manera el desempeño llega a ser un indicador de las buenas relaciones de ello podríamos indicar en este aspecto se dividiría en dos tipos: intra-rol, que tiene que ver con el trabajo y extra-rol relacionado al trabajo fuera de lo normal como horas extras, ayudar a otros (Gil, Llorens, & Salanova, 2020) Además podríamos agregar existe pruebas de la relación entre el compromiso y el desempeño tanto dentro como fuera del rol (Demerouti & Cropanzano, 2016)

Así, Palaci (2005) indica que el desempeño laboral es el valor que se aporta a una organización en un periodo de tiempo, son episodios conductuales. Para Alles (2002) el desempeño laboral es la suma de diversas competencias como la comunicación, el trabajo en equipo, la responsabilidad, el desarrollo de las relaciones. Cuando se refiere a la comunicación indica que es la capacidad de escucha, preguntar, decir conceptos e ideas efectivas, exponer aspectos positivos. Integra a la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones, también la capacidad de comunicar por escrito.

Existen factores actitudinales y factores operativos que influyen en el desempeño laboral. Los factores actitudinales están referidos a la disciplina, la cooperación, la responsabilidad, la iniciativa, la habilidad de seguridad, discreción,

presentación personal, la creatividad y el interés; mientras que los factores operativos se refieren al conocimiento del trabajo, la calidad y la cantidad, la exactitud, el trabajo colaborativo y el liderazgo.

El progreso de cualquier organización o establecimiento puede obviamente medirse por el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, el desempeño laboral es de suma importancia para mantener una posición envidiable en cualquier organización. Sin embargo, la gestión del desempeño ha sido considerada durante mucho tiempo como una de las áreas más críticas pero preocupantes. Con demasiada frecuencia, las altas expectativas asociadas con las prácticas de gestión del desempeño terminan siendo destruidas por la realidad de un sistema que produce más conflictos, problemas y resistencias que resultados positivos.

Para que los profesionales puedan establecer tal desempeño del sistema de gestión, es fundamental que el desempeño laboral se entienda claramente como medidas de desempeño. Los empleados reciben recompensas y oportunidades de desarrollo mediante una evaluación de desempeño justa y precisa, y también recibir comentarios aceptables. En otras palabras, las partes principales del sistema de gestión del desempeño debe ser aclarado y bien diseñado, de modo que el sistema de gestión del desempeño pueda funcionar eficazmente en la organización.

Muchos estudiosos predijeron que los trabajos en el futuro estarían programados con menos rigidez y serían más flexibles y únicos que los de las formas organizativas tradicionales (Motowidlo & Schmit, 1999). Junto con un negocio que cambia rápidamente, el medio ambiente, la singularidad de los trabajos engendra desafíos difíciles en el diseño e implementación de sistemas de gestión del desempeño en las organizaciones. Esos desafíos a menudo tienen que ver algo con elementos críticos del sistema de gestión del desempeño.

Un sistema de gestión del desempeño es compuesto por tres elementos clave: el escenario, la evaluación y la retroalimentación del desempeño. Para maximizar la gestión del desempeño en las organizaciones, se debe prestar mucha atención a esos elementos clave.

Cropanzano y Wright (2009) correlacionan el bienestar psicológico con el desempeño laboral confirmando que los trabajadores más felices tienen mejor desempeño; sin embargo, la felicidad debe operacionalizarse como bienestar

psicológico. Así mismo indican que la satisfacción en el trabajo proporciona una prueba de felicidad menor, porque las escalas de satisfacción en el trabajo generalmente no contienen ningún elemento que evalúe directamente la felicidad y que la satisfacción laboral no sea una operacionalización apropiada de la felicidad en el trabajo.

Navarro, (2014) concluye en sus estudios sobre desempeño laboral que el modelo de gestión que mejora el desempeño individual en una organización de la sociedad civil es aquella que planifica e identifica a que puestos de la organización se les dará los roles y funciones fundamentales que cuando se cumplan aseguren un alto porcentaje del cumplimiento del objetivo y por ende en la mejora organizacional.

Sánchez y Calderón, (2012) concluyen que el análisis de tendencias respecto a la evaluación del desempeño del trabajador debe ser permanente con la finalidad de incorporar las tendencias más eficientes y eficaces; porque en una organización sobresaliente es fácilmente observable y distintiva su capacidad de adaptarse a los cambios del contexto por cuanto ellas afectan directamente a la organización y sus trabajadores por ende en el desempeño de ellos, para lo cual se debe considerar el rendimiento de las áreas de la organización, los archivos de entrevistas de evaluación y los parámetros, procedimientos e instrumentos para realizar la medición del desempeño laboral. Viswesvaran y Ones, (2017) afirman que el desempeño laboral se refiere a acciones, comportamientos y resultados graduales en los cuales los trabajadores participan o logran y que al ser vinculados contribuyen a los objetivos institucionales.

Para el presente estudio del desempeño laboral se van a tomar en cuenta las siguientes dimensiones que posibilitan la medición de la variable de manera integral:

Dimensión 1: Competencia que según Frade, (2009) define la competencia como una agrupación de saberes que cuando se utilizan en distintas situaciones problemáticas originan capacidades y desempeños que sirven para solucionar problemas cotidianos tomando en cuenta los valores. Está basado en la idoneidad ocupacional, que juegan un papel importante en la productividad de una organización (Galarza, Aguinaga, & Lopez, 2020)

La dimensión 2: Productividad es definida por Perez y Gardey, (2012) como la exigencia de manejar eficientemente y con eficacia los recursos con la finalidad de lograr éxito en la empresa, esto considera también los procedimientos utilizados y las relaciones entre los elementos. Es el nivel del nivel de eficiencia del trabajo para generar valor económico (Suárez, Rodríguez, & Muñoz, 2017), relacionado a la capacidad de un bien elaborado de generar satisfacción en sus usuarios (Fontalvo, De la Hoz, & Morelos, 2017)

La dimensión 3: Motivación es considerada por Peña y Perero (2018) como la interacción entre el trabajador y el estímulo que brinda la empresa para el logro de sus objetivos y que conlleva a la persona a actuar como integrante de la empresa como elemento fundamental. Un estado emocional, generado por la percepción personal del trabajador relacionado a su trabajo, desarrollándose un estado afectivo con el trabajo (Pedraza, 2020). Estado emocional que maneja nuestros pensamientos, relacionado a la conducta hacia el logro de un objetivo (Marin & Placencia, 2017). Factores que influyen en la conducta del trabajador en la realización de un objetivo (Burgos, 2018)

La evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático y complejo que evalúa diferentes aspectos del trabajador, de esta manera podremos determinar el nivel de productividad del trabajador y el rendimiento en el futuro, permite planificar el futuro del trabajador, su ascenso y ubicación, entonces la evaluación de esta variable va ser esencial para medir o evaluar el trabajo de cualquier grupo humano dentro de una organización, puesto que con ello se va a determinar con relativa seguridad el estado actual de los trabajadores y el futuro de los mismos dentro de la organización, además se puede predecir el camino o el futuro de la misma organización. En este sentido la evaluación permitirá la identificación de debilidades dentro de la organización lo cual permitirá cubrir esta debilidad con acciones conjuntas que puedan resolver estas y potenciar las mismas en el aspecto positivo.

La presente variable de desempeño laboral se podrá medir mediante un cuestionario que consta de 23 ítems.

La revisión teórica de la segunda variable contrataciones Públicas permitió identificar que la ley N° 30225 refiere que los contratos son maneras de cómo adquirir bienes y servicios y que se extienden desde el momento de la identificación de las demandas hasta la concreción del contrato y el desarrollo del servicio. Esta acción debe ser ejecutado por la entidad con el fin de abastecerse de bienes, servicios u obras; así mismo tiene la responsabilidad de retribuir económicamente por ello por las obligaciones de la condición de contratante.

La Contraloría General de la República explica que en nuestro país las licitaciones se desarrollan con muchas falencias que restringen la libre competencia e imposibilitan la eficiencia y eficacia del gasto público.

Por ejemplo, existe mucha inexperiencia y mucha costumbre de claudicar por la presión de ejecutar el gasto porque el área de abastecimiento se considera como la entidad que sólo se encarga de comprar perjudicando posteriormente todo el proceso de contrataciones con el estado.

Las contrataciones del estado son aquellas acciones que ejecutan los organismos del estado con el fin de abastecerse de bienes, servicios y obras, considerando el pago o retribución económica de los fondos públicos, todo ello en el marco de la Ley que maximiza el valor de los recursos del estado a fin de que sean invertidos en la promoción de la gerencia por resultados en los contratos diversos, se ejecuten oportunamente y en mejores condiciones de calidad y costo orientado finalmente a mejorar las condiciones de vida de las personas.

Los Principios que rigen las contrataciones del Estado se realizan teniendo como base principios generales y aquellos específicos del derecho público. Estos principios se toman como criterios o referencias de interpretación para la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento para complementarlas, absolver los vacíos que se presentan y como límites de quienes participan en los procesos de contratación. Los principios para considerar son:

Libertad de Concurrencia porque las entidades del estado el irrestricto acceso de cualquier proveedor que reúna los requisitos exigidos; así mismo, debe evitarse establecer requisitos innecesarios y costosos que limiten la participación de los proveedores. El principio de igualdad de trato se refiere a que todos los

proveedores tienen las mismas oportunidades de participar de los procesos de contratación del Estado debiendo evitarse las ventajas contra cualquiera de ellos lo que significaría direccionamiento de los procesos, es decir garantizando que se realice una competencia legal y efectiva. El principio de transparencia está referido a que las entidades del estado deben dar información fidedigna a fin de que los proveedores puedan ser comprendidas y utilizadas por los proveedores. Así mismo el ordenamiento jurídico establece las excepciones aplicables a este principio. El principio de publicidad determina que las entidades contratantes deben difundir los procesos planificados con el fin de que los proveedores participen masiva y libremente promoviendo los procesos de control y supervisión de las contrataciones. El principio de competencia establece disposiciones para la competencia efectiva en igualdad de condiciones y obtener la propuesta más ventajosa para la entidad y que redunde en el beneficiario directo del bien, servicio u obra. El principio de eficacia y eficiencia establece que las contrataciones y las determinaciones que se tomen deben estar orientados a los fines y metas programadas por la entidad haciendo que se garanticen la satisfacción de las necesidades elementales de los beneficiarios como es la mejora de la calidad de vida y optimizando el gasto público. El principio de vigencia tecnológica debe orientar que los bienes, servicios y obras se encuentren vigentes en calidad y modernidad tecnológica y pueda cumplir con la finalidad pública de los beneficiarios, perduren en su vida útil y capaces de adecuarse, integrarse y reformularse con los avances de la modernidad. El principio de sostenibilidad ambiental y social que predispone a que el proceso de contratación del estado sea amigable con el medio ambiente, propendiendo a protegerlo mediante prácticas medioambientales, sociales y finalmente orientados al desarrollo de la persona.

El principio de equidad propende a que las entidades involucradas en las contrataciones con el estado guarden relación de equivalencia. El principio de integridad establece la probidad de los participantes en la contratación del Estado, cualquier situación contraria al principio debe comunicarse a las autoridades respectivas para las acciones legales correspondientes.

Respecto a la Programación y Actos preparatorios de las Contrataciones, Huaripata (2018) indica que en un gobierno local los documentos de gestión o llamados instrumentos de gestión se relacionan con el plan anual de contrataciones

PAC del Área de logística que tiene la función de organizar la programación, difusión y evaluación del requerimiento de bienes, servicios y obras que la Municipalidad requiere para cumplir su misión y cuentan con el respaldo financiero en la programación presupuestal del año correspondiente.

Morales, Pacheco y Taboada, (2007) indican que en todo organismo público existe un documento de gestión fundamental denominado plan estratégico institucional el cual orienta la gestión pública articulando los ingresos por toda fuente de financiamiento con los gastos institucionales con el fin de dar cumplimiento con los objetivos anuales. Este plan contiene la visión, misión, las políticas institucionales, objetivos y metas institucionales de mediano y largo plazo e indicadores.

Este documento considera las políticas estatales, los planes de desarrollo nacionales, la visión de país y políticas nacionales, sectoriales y territoriales. A su vez, el Plan operativo institucional es otro instrumento de gestión que contiene la programación de acciones de los distintos estamentos institucionales que van a ser realizado durante el año fiscal correspondiente, tiene estrecha relación con el plan estratégico institucional y el plan de desarrollo concertado. El plan operativo institucional también considera el presupuesto institucional de apertura, la ley general del sistema nacional de presupuesto.

El presupuesto institucional de apertura (PIA) es otro documento de gestión de las instituciones públicas como las municipalidades, tiene corto alcance y a través del cual se realizan las distribuciones de los presupuestos en función de las prioridades determinados. Este instrumento contiene las estimaciones de ingresos proyectados, así como la aplicación en el gasto, traducidos en metas presupuestarias. Es un instrumento relevante estratégicamente, táctico y de asignación de recursos.

Morante (2016) indica que el plan anual de contrataciones es un instrumento de gestión que programa, difunde y evalúa las necesidades de bienes, servicios y obras de una entidad. Este instrumento se debe elaborar los primeros seis meses del año y entra en vigor el primer día hábil del siguiente año; deben estar articulados al Plan Operativo Institucional.

El plan anual de contrataciones debe contener como mínimo las descripciones de los bienes, servicios u obras a contratar y sus códigos respectivos

establecidos en el catálogo; el tipo de proceso correspondiente al objeto del contrato y su valor referencial, así como la modalidad de contrato, el tipo de moneda que implica el proceso y la fecha prevista en que se desarrollará.

En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones es muy importante fijarnos una línea de tiempo de enero a diciembre y para poder trabajar con temas del sistema de presupuesto es necesario reconocer la articulación entre el sistema de planeamiento, el sistema de presupuesto y el sistema de abastecimiento. Por ello se debe trabajar con dos ejercicios fiscales, el año 1 y año 2. Todos los años en el primer trimestre enero, febrero y marzo del año 1 todas las entidades públicas deben revisar sus planes estratégicos institucionales para acondicionar su Plan Estratégico Institucional para el año 2, 3 y 4. Por tanto al hablar de planeamiento estratégico es necesario fijar en el año siguiente, es decir el año 2. Por tanto, en este primer trimestre se revisa el PEI de cualquier entidad del estado para los años siguientes. Una vez identificado los objetivos estratégicos, las acciones estratégicas que corresponderán a esos tres ejercicios fiscales posteriores, el segundo paso es aproximadamente en el mes de marzo, elaborar el plan operativo institucional para el año siguiente, porque es el periodo en el que el Ministerio de Economía y Finanzas va a asignar el techo presupuestario de cada una de las entidades del estado. Todas las oficinas de presupuesto público de las entidades del Estado, aproximadamente la última semana tienen conocimiento de su techo presupuestario del año siguiente.

Con esos montos establecidos se formula el proyecto de POI y se debe aprobar los primeros días de abril porque es en este momento que se enlaza entre el sistema de planeamiento estratégico y el sistema de presupuesto público. Es en este momento en que nace el trabajo articulado entre el PEI, el POI y el PAC porque el PAC se debe iniciar con la formulación de los requerimientos que se necesita para cumplir cada una de las actividades formuladas en el proyecto de POI para el año 2. Y esa actividad debe iniciarse con la primera etapa de la Fase del presupuesto público el cual se inicia en abril y termina en el mes de agosto. Cuando se inicia en el mes de abril, se inserta un nuevo actor del trabajo operativo, se trata del jefe de la oficina de Logística, Abastecimiento o el que haga sus veces. Es este funcionario quien modula o conduce todo el trabajo técnico durante el mes de abril

y el mes de mayo para establecer los requerimientos de cada una de las actividades indicadas en el POI.

Cuando nos referimos a requerimientos nos referimos a bienes, servicios y obras. Con las nuevas disposiciones de la Ley de contrataciones del estado, a la hora de formular esos requerimientos se formulan dos aspectos importantes: el cuadro de necesidades y las especificaciones técnicas o términos de referencia o expediente técnico perfectamente identificado con las condiciones de cantidad, calidad, plazos y todo lo que corresponda a ese requerimiento para cumplir con esas actividades. El área usuaria es el responsable. En el mes de mayo estos requerimientos son consolidados por logística y abastecimiento y se los entrega a presupuesto para que cumpla con su tarea propia de formular el proyecto. Aquí se elabora un documento técnico de acuerdo a la directiva que dicta economía y finanzas para su formulación y aproximadamente en junio tienen el presupuesto aprobado por el titular de la entidad y este documento se va en el caso de entidades públicas hacia Economía y Finanzas quien luego de revisarlas lo presenta a la Presidencia del Consejo de Ministros, de tal manera que durante el mes de agosto en Sesión de consejos de Ministros se aprueba el proyecto de presupuesto público para el siguiente ejercicio fiscal.

Una vez que se aprobó antes del 30 de agosto como plazo máximo, se debe aprobar este proyecto de presupuesto, se publica en el diario oficial El Peruano y se remite al Congreso de la República. A partir del mes de setiembre se inicia la segunda fase del presupuesto público. Esta segunda fase comprende la aprobación del presupuesto. El Congreso discute este presupuesto; en ello los ministros de las diversas carteras concurren en octubre al Congreso a sustentar sus presupuestos sectoriales.

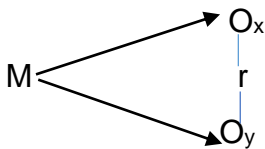
Para ello la comisión de presupuesto público del congreso de la república en el mes de noviembre con todos los congresistas proceden a hacer el debate correspondiente, los ajustes, de tal manera, que antes del 30 de noviembre se apruebe el presupuesto público y este sale publicado normalmente la primera o segunda semana de diciembre en el diario oficial El Peruano con un número de Ley correspondiente y se tienen el nuevo presupuesto para el siguiente año fiscal. Es en esta etapa nace un primer documento presupuestario llamado presupuesto

institucional de Apertura, el cual debe ser aprobado antes del 31 de diciembre y una vez que tenemos nuestro PIA aprobado ahora corresponde aprobar el proyecto del Plan Operativo institucional que se elaboró en el mes de marzo y que se ha ido corrigiendo y actualizando permanentemente, se aprueba después de la aprobación del PIA. Es decir, ya tenemos el POI aprobado del siguiente año fiscal. Por tanto, de acuerdo con la Ley de Contrataciones del Estado corresponde formular y aprobar el Plan Anual de Contrataciones del Estado para el siguiente año fiscal el cual debe ser concurrente con lo establecido en el plan operativo institucional. Y como en el mes de abril Logística y Abastecimiento formuló los requerimientos y lo entregó a presupuesto; a partir de junio elaboran su proyecto de PAC de tal manera que cuando en diciembre se aprueba el PIA se tiene un gran avance y se le hacen los ajustes correspondientes y ese Plan Anual de Contrataciones debe ser aprobado dentro de los 15 días posteriores a la aprobación del PIA, es decir entre el 15 o 20 de enero de cada año. Cuando se inicia el nuevo ejercicio fiscal se debe tener el PEI aprobado, PIA aprobado POI aprobado y PAC aprobado. Estos documentos perfectamente armonizados y articulados entre sí.

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Según Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2014) la presente investigación corresponde al tipo, descriptivo correlacional, porque no se aplica un estímulo a las variables, ni manipula intencionalmente las variables, solo se observa la descripción y la relación de las variables dado que el objetivo de la investigación es determinar la influencia del desempeño laboral de los trabajadores en las contrataciones con el estado en la municipalidad provincial de Andahuaylas. Se utilizó el diseño no experimental transversal, cuyo esquema es el siguiente:



M= Muestra de estudio

O_x = Variable de desempeño Laboral

O_y = Variable las Contrataciones

R = Relación entre las dos variables.

3.2 Variables y operacionalización

La presente investigación precisa dos variables de investigación. Ellas son:

Variable 1. Desempeño laboral: Son acciones, conductas y consecuencias en la que el trabajador actúa o son parte de ello, lo cual contribuye a lograr las metas que la organización persigue (Viswesvaran & Ones, 2017).

Para esta se consideraron las dimensiones siguientes:

Dimensión 1: Competencia que según Frade, (2009) define la competencia como una agrupación de saberes que cuando se utilizan en distintas situaciones

problemáticas originan capacidades y desempeños que sirven para solucionar problemas cotidianos tomando en cuenta los valores.

La dimensión 2: Productividad es definida por Perez y Gardey, (2012) como la exigencia de manejar eficientemente y con eficacia los recursos con la finalidad de lograr éxito en la empresa, esto considera también los procedimientos utilizados y las relaciones entre los elementos.

La dimensión 3: Motivación es considerada por Peña y Perero (2018) como la interacción entre el trabajador y el estímulo que brinda la empresa para el logro de sus objetivos y que conlleva a la persona a actuar como integrante de la empresa como elemento fundamental.

La evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático y complejo que evalúa diferentes aspectos del trabajador, de esta manera podremos determinar el nivel de productividad del trabajador y el rendimiento en el futuro, permite planificar el futuro del trabajador, su ascenso y ubicación.

Variable 2. Contrataciones: Pautas que las empresas y los contratantes deben cumplir con el fin de que se realice una adquisición con el estado, el cual otorga el máximo valor monetario del que contribuye y en mejores condiciones de precio y calidad. Para esta variable se considera las dimensiones:

Dimensión 1: Actos preparatorios, que para Huaripata (2018) son los documentos de gestión estratégica de las Entidades, tales como el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI) y el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA); entre otros como Planes de desarrollo, Plan de Desarrollo Concertado (PDC) que se interrelacionan con el Plan Anual de Contrataciones (PAC) que es el instrumento de gerencia de la logística para organizar, publicitar y valorar la atención de bienes, servicios y obras para que las entidades cumplan sus misiones institucionales o fines y cuyos procesos de selección se encuentran financiados durante el año fiscal.

Dimensión 2: Son los Procesos de selección, que según manzanares (2014), son las acciones administrativas y de gestión que tienen por objetivo seleccionar al contratante o proveedor quien brindará un servicio, obra o consultoría. Estas se inician con la convocatoria y culmina con la buena pro en el mejor de los resultados.

Para la operacionalización de las variables se consideraron diversos aspectos como la determinación de la población, la muestra y la recolección de datos. ver Anexo N° 01

3.3 Población, muestra y muestreo

La población, de la investigación está formada por los trabajadores de las diferentes áreas de la municipalidad de Andahuaylas que hacen un total de 250 personas.

Tabla 1. Población de estudio

Lugar	Institución	Población	Sexo		Total
			H	M	
Provincia de Andahuaylas	Municipalidad de Andahuaylas	Trabajadores de las diferentes áreas	130	120	250

Fuente: Municipalidad provincial de Andahuaylas.

La muestra, es una parte de la población donde se ejecuta las mediciones y estimaciones por eso ello hace complicado el recojo de datos por tal sentido son válidas las propuestas por Hernández, Fernández y Baptista, (2014) al indicar que una muestra es “un conjunto de medidas u observaciones tomadas a partir de una población dada; es decir de un subconjunto de la población”. En este caso la muestra representa a los trabajadores del área abastecimiento que hacen un total de 24 personas.

Tabla 2. Muestra de estudio

Lugar	Institución	Muestra	Total
Provincia de Andahuaylas	Municipalidad de Andahuaylas	Trabajadores del área de abastecimiento	24

Fuente: Municipalidad provincial de Andahuaylas.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recojo de datos

Se utilizaron técnicas e instrumentos de recojo de datos que para Orrellana Sanchez y Sanchez Gomez, (2006), es la agrupación de normativas y operaciones para el uso de instrumentos, que se sitúan a nivel de los hechos o de las etapas prácticas que permite la aplicación del método”. Las técnicas que se utilizaron serán a través de fuentes primarias como la encuesta y la observación.

Los instrumentos según Reyes y Sánchez (2015) “son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida”.

En esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos: cuestionarios de preguntas tipo Likert. Las encuestas Según Arriata, Galisteo, y Perez, (2010) son una agrupación de interrogantes seleccionadas para una muestra específica, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho. El recojo de datos se realiza sobre una muestra de personas parte de la población en estudio con características comunes y donde es posible extrapolar las conclusiones. En esa misma línea se utilizaron las fuentes secundarias como libros, revistas relacionados a las variables de estudio. Ya en el trabajo de campo se aplicó encuestas tipo cuestionario a los participantes con variedad de preguntas.

Para la validez y confiabilidad se considera el concepto de Kendall, y Kendall, (2011). La validez se define como el grado en que una pregunta o ítem pretende medir, para nuestro caso se trata de medir ambas variables como sus indicadores, asimismo, en la validez se tendrá en cuenta: La validez de contenido, de criterio y de constructo por juicios de expertos.

3.5 Método de Análisis de información

De acuerdo con Kendall & Kendall, (2011) la confiabilidad permite medir la consistencia del instrumento, es decir si el cuestionario se aplica una vez y a continuación se aplica nuevamente bajo las mismas circunstancias y en ambos casos se obtienen los mismos resultados por ello se afirma que el instrumento tiene consistencia externa. Si el cuestionario contiene apartados y estos tienen resultados equivalentes, se dice que el instrumento tiene consistencia interna.

Para probar confiabilidad del instrumento de recolección se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach con el software SPSS 24, teniendo un instrumento con respuestas dicotómicas de escala de Likert.

Para establecer la correlación de las dos variables se utilizó el Coeficiente de correlación de Pearson.

En cuanto a las técnicas de análisis de datos se considera los objetivos de la presente investigación, donde se elaborará con la información recogida, tablas y gráficos, arribando a conclusiones descriptivas e inferenciales sobre las variables en estudio tratando de obtener conocimiento científico que intente explicar el problema planteado a través del método de investigación científica. Para el procesamiento estadístico de datos, se utilizó Windows en español y el software estadístico SPSSV 26 y Microsoft Excel. Los datos se presentaron en Tablas y gráficos estadísticos unidimensionales y bidimensionales. Según las variables se utilizaron los siguientes métodos de análisis.

El Cualitativo caracterizado en su carácter inductivo, exploratorio y descriptivo, perspectiva holística, orientación a los descubrimientos y el papel no intrusivo del investigador. Al utilizar este método, se buscó entender el fenómeno objeto de estudio a través de la observación, la descripción y la interpretación, tomando en cuenta el contexto real. Por lo tanto, se trata de un estudio exploratorio descriptivo considerando que las investigaciones exploratorias “(...) pretenden darnos una visión general, aproximada, respecto a un determinado objeto de estudio. Este tipo de investigación se realizó especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido.

El recojo de información se dio para explicar una realidad social vista desde una posición externa y objetivamente viable, su intención es encontrar exactitud en las mediciones sociales para generalizarlas a otras poblaciones.

En cuanto a la metodología descriptiva esta identifica sus propiedades, las caracteriza analíticamente. La describe, evalúa y recoge datos sobre las variables en estudio. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

En cuanto a la metodología deductiva se da cuando se parte de los datos generales, válidos para inferir mediante el razonamiento verdades preestablecidas y finalmente poder ser aplicados a situaciones individuales para validarlas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.6 Aspectos éticos

Según lo conveniente por la afirmación de Helsinki (1964) siguiendo principios éticos y el código de conducta American Psychological Association (2003), se efectuará con los sucesivos pasos para la ejecución del estudio.

En las particulares del estudio se pensó en los aspectos éticos que son esenciales con el personal de salud por lo tanto el acatamiento al estudio contará con el consentimiento oportuno por parte de la dirección de las instituciones de salud como de los profesionales de la salud por lo que se empleará la aprobación informada, aprobando su participación en el método.

II. RESULTADOS

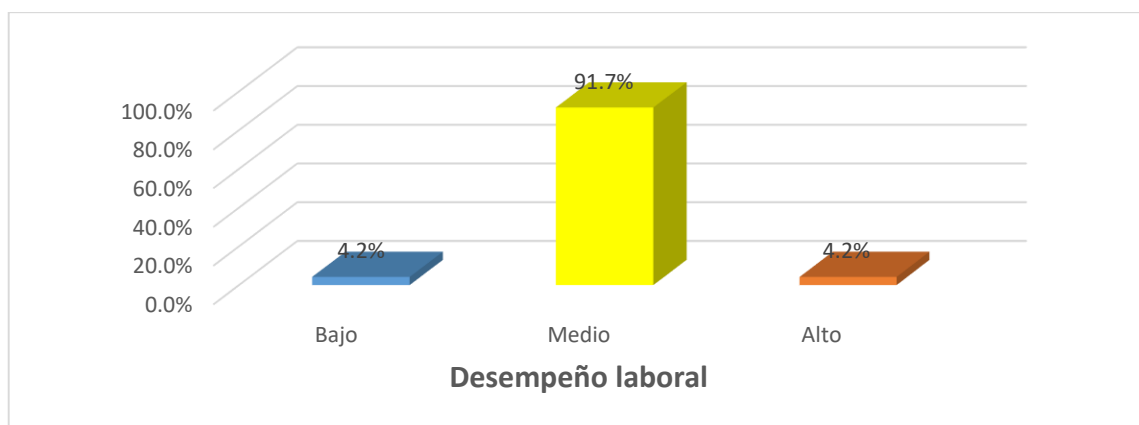
Los datos obtenidos en las encuestas, se procesaron en una hoja de cálculo de Microsoft Excel para luego pasarlos al software estadístico SPSS versión 26. El análisis estadístico para esta investigación, es descriptivo relacional; por el cual se mostrarán tablas, gráficos y la prueba de las hipótesis respectivas.

Tabla 3. Desempeño laboral de trabajadores

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4,2%
Medio	22	91,7%
Alto	1	4,2%
Total	24	100,0%

Fuente: elaboración propia, 2020.

Gráfico 1. Desempeño Laboral de trabajadores



Fuente: Elaboración propia, 2020.

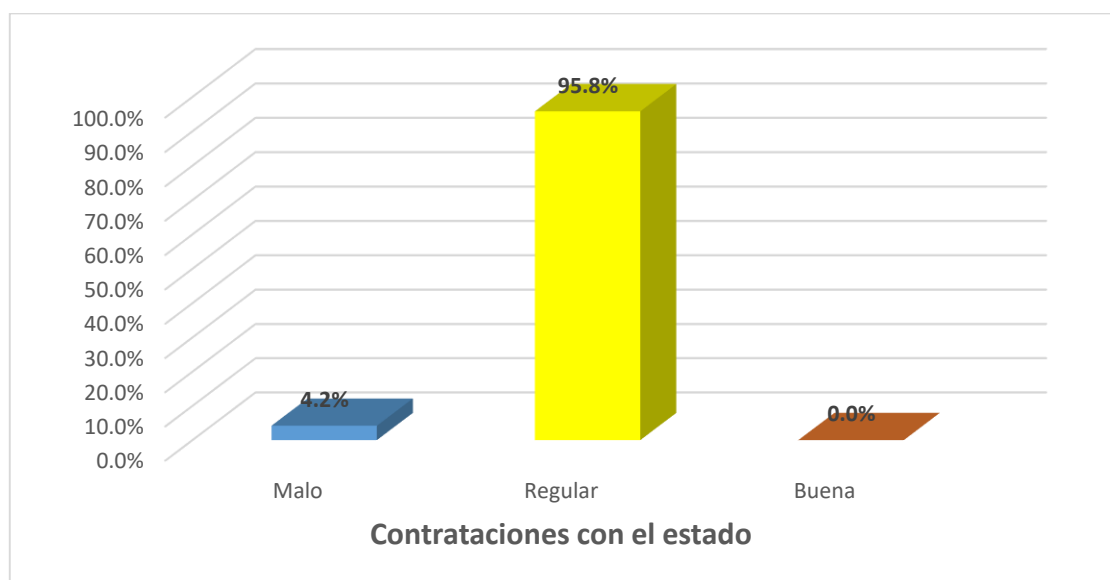
En la tabla 3 y gráfico 1 se observa la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – Apurímac 2020. De la encuesta realizada se obtiene que el 4.2% (1 encuestado) tiene un desempeño laboral bajo, el 91.7% (22 encuestados) tienen desempeño laboral medio y solamente un 4.2% (1 encuestado) tiene desempeño laboral alto.

Tabla 4. Contrataciones con el estado

Contrataciones con el estado	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	4,2%
Regular	23	95,8%
Buena	0	0,0%
Total	24	100,0%

Fuente: elaboración propia, 2020

Gráfico 2. Contrataciones con el estado



Fuente: elaboración propia, 2020.

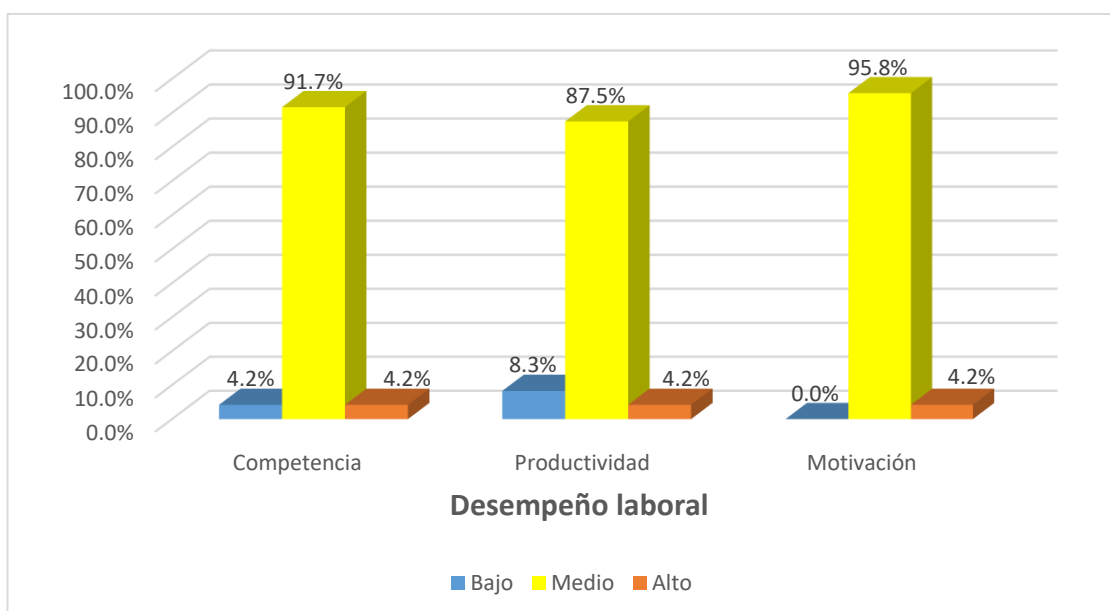
En cuanto a la variable contrataciones con el Estado, se observa que un 4.2% (1 encuestado) refiere que el proceso de contratación se encuentra en un nivel de proceso malo, en tanto que el 95.8% (23 encuestados) valora este nivel de proceso como regular. No se registró ninguna calificación mala.

Tabla 5. Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño laboral	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Competencia	1	4,2%	22	91,7%	1	4,2%
Productividad	2	8,3%	21	87,5%	1	4,2%
Motivación	0	0,0%	23	95,8%	1	4,2%

Fuente: elaboración propia, 2020.

Gráfico 3. Dimensiones del desempeño laboral



Fuente: elaboración propia, 2020.

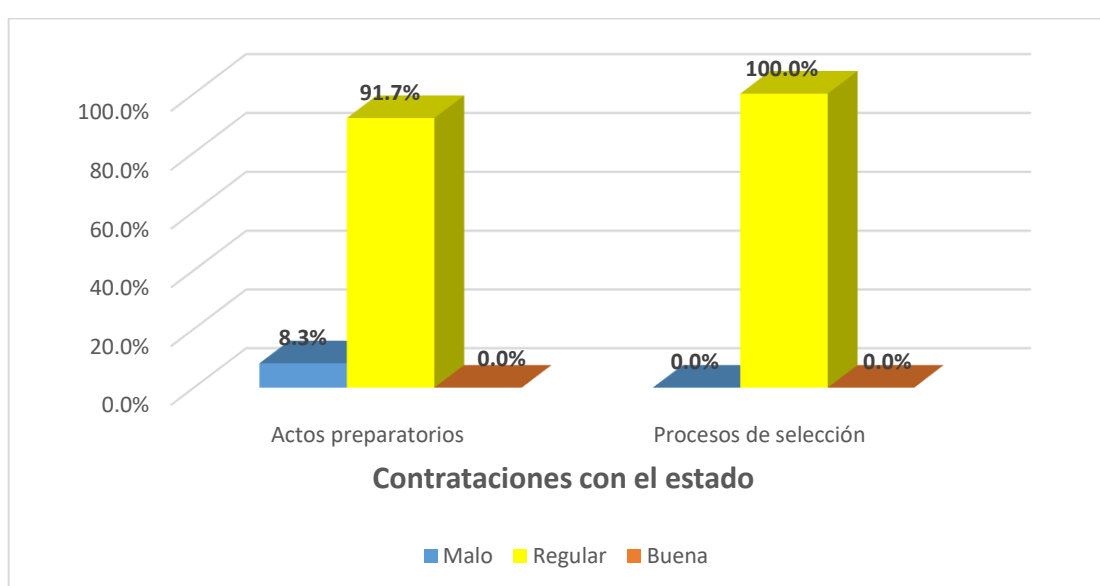
En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, los resultados muestran que la dimensión competencia se encuentran en un nivel bajo con el 4.2% (1 encuestado); nivel medio 91.7% (22 encuestados) y en el alto con 4.2% (1 encuestado). Para la dimensión productividad, la valoración fue similar a la dimensión competencia, reportando en el nivel bajo un 8.3% (2 encuestados), en el nivel medio 87.5% (22 encuestados) y la variable Motivación, se encuentra en un nivel medio con el 95.8% (21 encuestados) y un nivel alto con el 4.2% (1 encuestado).

Tabla 6. Dimensiones contrataciones con el estado

Contrataciones con el estado	Malo		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Actos preparatorios	2	8,3%	24	91,7%	0	0,0%
Procesos de selección	0	0,0%	24	100,0%	0	0,0%

Fuente: elaboración propia, 2020.

Gráfico 4. Dimensiones contrataciones con el estado



Fuente: elaboración propia, 2020.

En cuanto a las dimensiones de la variable contrataciones con el Estado, el 91.7%

(22 encuestados) reportan que el proceso de actos preparatorios se encuentra en estado regular, en tanto que el 8.3% (2 encuestados) ¿se encuentran en estado malo? y no reportaron ningún caso en ¿estado bueno? Con respecto a la dimensión proceso de selección, el 100% manifiestan que se encuentran en estado regular.

Se va determinar el tipo de distribución que presentan las variables y sus dimensiones, para ello utilizamos la prueba Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de los datos.

Tabla 7. Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P
Competencia	,688	24	,000
Productividad	,803	24	,000
Motivación	,577	24	,000
Desempeño laboral	,512	24	,000
Actos preparatorios	,620	24	,000
Procesos de selección	,944	24	,197
Contrataciones con el estado	,731	24	,000

Fuente: elaboración propia, 2020.

Criterios para determinar normalidad

Prueba de Shapiro-Wilk.

$P \geq \alpha$ = Los datos provienen de una distribución normal

$P < \alpha$ = Los datos no provienen de una distribución normal

En la tabla 07 se observa que todas las variables y dimensiones no tiene distribución normal porque P es menor que $\alpha = 0.05$; por lo tanto, se aplicará una prueba no paramétrica Rho de Spearman para este estudio, como se muestra a continuación.

Prueba hipótesis. Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe una relación directa entre el desempeño laboral y los procesos de contrataciones con el estado en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2020.

Ha: Existe una relación directa entre el desempeño laboral y los procesos de contrataciones con el estado en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2020.

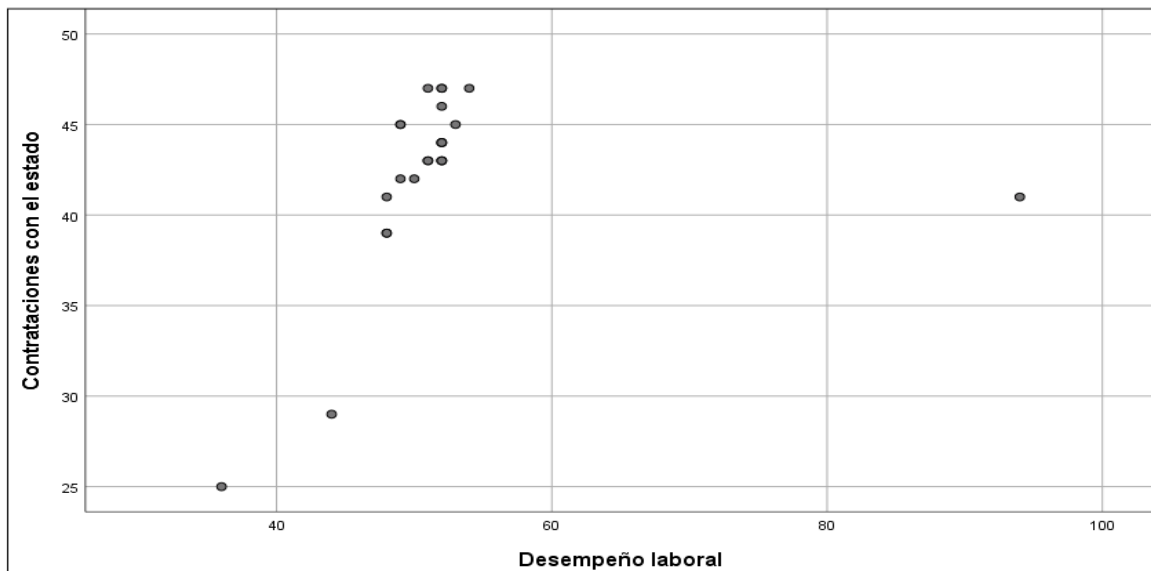
Regla de decisión: Si $P < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 8. Relación entre Desempeño laboral y proceso de contratación

		Contrataciones con el estado		
		N	Coefficiente de correlación	P
Rho de Spearman	Desempeño laboral	24	,581	,002

Fuente: elaboración propia, 2020.

En la tabla 8 se observa que $p < 0,05$ ($,002$) lo que rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación directa entre el desempeño laboral y los procesos de contrataciones con el estado en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2020. También se observa que el desempeño laboral está relacionado directamente con los procesos de selección de las contrataciones y esta correlación es moderada (Rho de Spearman = 0,581)



Fuente: elaboración propia, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa entre el desempeño laboral y los actos preparatorios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2020.

Ha: Existe una relación directa entre el desempeño laboral y los actos preparatorios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2020.

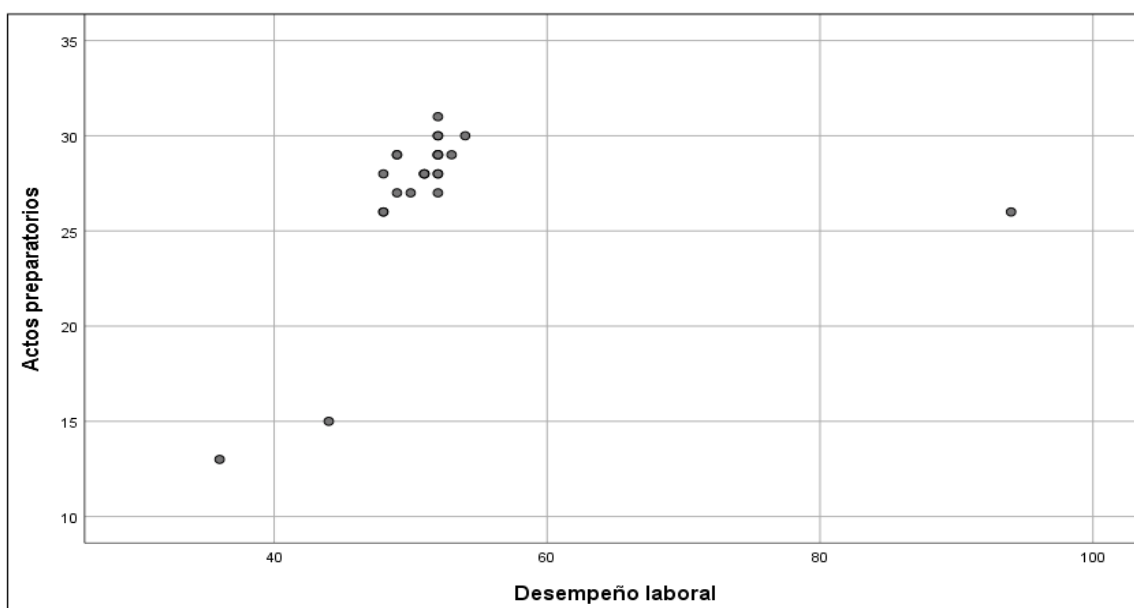
Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 9. Relación entre desempeño laboral y actos preparatorios

		Actos preparatorios		
		N	Coefficiente de correlación	P
Rho de Spearman	Desempeño laboral	24	,561	,004

Fuente: elaboración propia, 2020.

En la tabla 9 se observa que $p < 0,05$ ($,004$) lo que rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación directa entre el desempeño laboral y los actos preparatorios en la municipalidad de Andahuaylas en el año 2020. También se observa que el desempeño laboral está relacionado directamente con los actos preparatorio y esta correlación es moderada (Rho de Spearman = 0,561).



Fuente: elaboración propia, 2020.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación directa entre el desempeño laboral y el proceso de selección en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2020.

Ha: Existe una relación directa entre el desempeño laboral y el proceso de selección en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas en el año 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 10. Relación entre desempeño laboral y proceso de selección

		Procesos de selección		
		N	Coefficiente de correlación	P
Rho de Spearman	Desempeño laboral	24	,555	,005

Fuente: elaboración propia, 2020.

En la tabla 10 se observa que $p < 0,05$ ($,005$) lo que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el proceso de selección en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020. También se observa que el desempeño laboral está relacionado directamente con los procesos de selección y esta correlación es moderada (Rho de Spearman = 0.555).

III. DISCUSIÓN

El presente trabajo tiene como título Desempeño laboral de los trabajadores en los procesos de contrataciones con el estado de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, trabajo realizado en el curso del año 2020, de este modo se pudo trabajar con dos variables para verificar la relación que existe entre ambas variables y la relación con las dimensiones del proceso de contrataciones y el desempeño laboral.

El desempeño laboral según Ramos & col., (2019) es la variable dependiente de modo definitivo es decir que cualquier variable que forma parte de la administración o en este caso de la gestión puede llegar a afectar a la variable desempeño laboral puesto que este es un elemento primigenio del trabajador y que puede ser influida de manera interna o al interior del trabajo, según Gil & col., (2020) refiere que existe una relación positiva entre las relaciones externas e internas, también menciona que pueden haber, dos tipos de relación una intra rol cuando se refiere a la labor formal o planificada, y el otro sería el extra rol que tienen que ver con la labor extra, pero que tiene que ver con su labor formal, asimismo Demerouti & col., (2016) indica que el compromiso laboral se relaciona con el desempeño y su influencia se da tanto al interior como fuera del trabajo, de esta manera podría afirmarse que existe una relación muy estrecha e íntima con el compromiso de tipo positivo, pero ¿Qué es el desempeño laboral? Según Viswesvaran (2017) Son acciones, conductas y consecuencias en la que el trabajador actúa o son parte de ello, lo cual contribuye a lograr las metas que la organización persigue. No tienen una definición consensuada, los autores le atribuyen como una a la organización por parte de sus colaboradores (Rahman, Rahman, & Uddin, 2018). Son elementos objetivos que el individuo realiza que son importantes para el logro de metas en una organización (Campbell, Mchenry, & Wise, 1990). Son actos o procederes de los colaboradores importantes para el logro de objetivos en una organización (Chiavenato, 2002). Es la realización entre el trabajo y el producto generados por el empleado en favor de la empresa, esta relación puede ser influida por elementos externos (Álvarez, Indacochea, Álvarez, Yoza, & Figueroa, 2018). Comportamiento o autenticidad del trabajador en la labor en una organización (Salas, 2012). Percepción como labora un trabajador Zuloaga, (2014). De esta manera se puede

afirmar que el desempeño laboral tiene un papel fundamental y básico, en varios sentidos, por un lado el desempeño laboral es propios de cada trabajador pero este es influenciado por factores externos y de ello el desempeño puede ser positivo o negativo, por otro lado esta respuesta a la influencia del medio interno y externo va generar que el desempeño sea positivo o negativo lo cual va suponer una consecuencia inevitable en la organización, es decir el desempeño va ha incidir en el futuro de la organización y va a ser punto importante en la eficacia o ineficacia de la organización, lo cual lo convierte a esta variable en una variable de importancia mayor en el ámbito administrativo y gerencial pero que también ha demostrado determinada labilidad en el sentido estricto de que puede ser influenciado por cualquier elemento que se encuentra al interior o al exterior del ambiente del trabajo.

Por otro lado el desempeño laboral contempla tres dimensiones que son la sugerencia de la integridad e importancia que tiene esta variable que según podemos ver son la competencia, que según Galarza (2020), está basado en la idoneidad ocupacional, que juegan un papel importante en la productividad de una organización; productividad según Suarez (2017) es el nivel del nivel de eficiencia del trabajo para generar valor económico y Fontalvo (2017) relacionado a la capacidad de un bien elaborado de generar satisfacción en sus usuarios; Motivación Pedraza (2020) refiere que es un estado emocional, generado por la percepción personal del trabajador relacionado a su trabajo, desarrollándose un estado afectivo con el trabajo, Marín (2017) Estado emocional que maneja nuestros pensamientos, relacionado a la conducta hacia el logro de un objetivo y Burgos (2018) Factores que influyen en la conducta del trabajador en la realización de un objetivo, tal vez según la revisión de la literatura científica la motivación llegaría ser la dimensión más importante pero no la única de todas que tiene el desempeño laboral, este llegaría a ser el motor positivo en el desempeño positivo del trabajador y también el ancla o la barrera para que un trabajador tenga un buen desempeño laboral.

En relación a las contrataciones son pautas que las empresas y los contratantes deben cumplir con el fin de que se realice una adquisición con el estado, el cual otorga el máximo valor monetario del que contribuye y en mejores condiciones de

precio y calidad, pero ¿las contrataciones se pueden relacionar al desempeño o mejor dicho el desempeño laboral puede tener una influencia sobre los contratos? El desempeño laboral es el trabajo o labor que realiza un funcionario público y dentro de las funciones que el trabajador cumple están las contrataciones si es el caso, entonces el desempeño laboral si tiene o puede tener una influencia positiva en las contrataciones puesto que a mejor desempeño mejores contrataciones y ello basado en la revisión bibliográfica, Viswesvaran (2017) (Rahman, & col., 2018). (Campbell & col.,1990) (Chiavenato, 2002), de la misma manera Suarez (2017) indica que es el nivel del nivel de eficiencia del trabajo para generar valor económico y la eficiencia se da en las distintas áreas de trabajo como en las contrataciones.

Con respecto a la hipótesis general en el cual se establece que existe una relación directa entre el desempeño laboral y los procesos de contrataciones con el estado en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2020, dado que P-valor = .002. Esta correlación es de tipo moderada (Rho de spearman= .581), compatible con los resultados de los encuestados en el cual califican en grado medio, con el 91.7% (Tabla 3), así como en la variable contrataciones con el estado, en el cual los encuestados califican en un grado regular con el 95.8%, relación que es reafirmada por los distintos autores como (Campbell, Mchenry, & Wise, 1990). Que menciona que el desempeño son procesos que tienen el objetivo de lograr metas importantes para la organización, pero que contrasta con los resultados de Tirado (2016) que llega a la conclusión de que todos los procesos son deficientes en este municipio por cuanto hay ausencia de cumplimiento de metas en la municipalidad provincial de Pacasmayo a causa de muchos factores: liderazgo, personal, comunicación, la dirección es orientada y autoritaria, es decir que el desempeño es pobre por los factores externos y de esta manera explica los resultados hallados en la investigación contrastada pero que en último caso otorga y reafirma el resultado hallado. Zanz (2017) indica así mismo que el mejoramiento en el clima organizacional genera un aumento positivo en el desempeño laboral ello apoya de manera indirecta lo hallado por el presente estudio y va en consonancia con lo revisado en la bibliografía donde los factores externos favorables, generan una mejoría en el desempeño laboral. Copaquira, (2015) de la misma manera en su investigación del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral tiene un resultado de correlación de Pearson de 0,502 donde se comprueba una

correlación positiva moderada entre ambas variables y donde debería primar la comunicación entre los trabajadores, la autonomía en la toma de decisiones y la motivación laboral para mejorar el desempeño laboral, investigación que también reafirma lo encontrado por el presente trabajo donde la influencia del desempeño es positiva en los aspectos del trabajo.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se establece una correlación directa entre el desempeño laboral y los actos preparatorios de los procesos de selección en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, con un nivel de significancia p -valor .004, con una correlación moderada $r = .561$, En esta línea Campbell & col., (1990) menciona que el desempeño laboral son objetivos que el individuo realiza que son importantes para el logro de metas en una organización, de la misma manera Chiavenato (2002) indica son actos o procedimientos de los colaboradores importantes para el logro de objetivos en una organización, en este sentido lo hallado es reafirmado por la revisión bibliográfica en el sentido que los actos preparatorios son parte del trabajo de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Andahuaylas por tanto son parte de su desempeño laboral lo cual indica una relación entre ambas, asimismo Arcos & Torres (2018) en su trabajo llega a la conclusión de que a mejor gestión de competencias mejor desempeño laboral, en este sentido el resultado reafirma indirectamente lo hallado en la presente investigación puesto que los actos preparatorios requieren de un determinado nivel de competencias y estos se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 2 se establece con una probabilidad de error del 0,5% que existe una relación directa entre el Desempeño Laboral y el Proceso de selección en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas del año 2020 (p -valor = .005) con una correlación moderada $r = .555$; las mismas expresadas en las dimensiones actos preparatorios, el mismo que califica un estado “regular” y representa un 91.7%; así como en la dimensión Proceso de selección, el mismo que alcanza una calificación “buena” con el 100%. El presente resultado se reafirma con lo hallado en la revisión bibliográfica donde Stonner, (1996) afirma que el desempeño laboral indica la forma como los integrantes de una organización laboran eficazmente para alcanzar objetivos comunes y sujetos a las reglas o acuerdos básicos indicados por la autoridad, en esta misma línea Bohórquez (2004)

también indica que el desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en lograr las metas de la organización, de esta manera indica que siendo el proceso de selección contempla un proceso de ejecución como parte del trabajo siendo esto parte del desempeño laboral de un trabajador por lo cual esta relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión proceso de selección del proceso de contrataciones del estado, de la misma manera Tirado (2016) encuentra que las contrataciones y en específico los proceso de selección se relacionan con muchos factores que afectan el desempeño laboral en este sentido este trabajo de investigación reafirma lo hallado por la presente investigación.

En este sentido podríamos indicar que el desempeño laboral es una variable que puede ser afectada por factores internos y externos y ello puede incidir en cualquier trabajo es decir en este caso las contrataciones del estado son influenciadas o relacionadas por el desempeño laboral puesto que en el caso de los trabajadores del área de abastecimientos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas parte de su trabajo son las contrataciones y por tanto parte de sus labores diarias, en este sentido su desempeño laboral será medido en base a este tipo de trabajo que es propio de esta oficina especializada y según la bibliografía revisada y los antecedentes el desempeño laboral tiene una influencia en el trabajo cuantitativo y cualitativo del empleado, colaborador o trabajador en su área de trabajo.

IV. CONCLUSIONES:

Según el planteamiento de la investigación, se pretende identificar la relación que existe entre el desempeño laboral y el proceso de contratación con el estado, así como determinar el grado de relación que existe entre estas variables. En tal sentido, se concluye lo siguiente:

Primero: Respecto al objetivo general, se concluye que con una probabilidad de error del 0,2% existe una relación directa entre el desempeño laboral y las contrataciones del estado en la municipalidad Provincial de Andahuaylas, con un P-valor $< .05$ y un coeficiente de correlación $r = .581$, correlación moderada.

Segundo: Según resultados del objetivo específico 1, se concluye que existe una relación directa entre desempeño laboral y la dimensión “*actos preparatorios*”, cuyo P-valor $.004$, con un coeficiente de correlación de $.561$, correlación moderada.

Tercero: De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación directa entre desempeño laboral y la dimensión “*Proceso de selección*” de las contrataciones del estado, con un P-valor $= .005$ y coeficiente de correlación $r = .555$, el cual nos indica una correlación moderada.

V. RECOMENDACIONES

Primero: Generar un ambiente de clima organizacional positivo con el fin de incitar a que se genere un desempeño laboral favorable por parte de los trabajadores ello supondrá una mejora en la productividad y en la calidad de su labor dentro de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas

Segundo: Los gerentes y jefes deben ser líderes que puedan fomentar un ambiente de competitividad positivo, con reconocimientos y estímulos para todos los trabajadores, esto con el fin de mejorar el desempeño laboral de todos los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas

Tercero: Generar acciones de mejora organizacional mediante la aplicación de actividades de Coaching de manera periódica ello va reforzar el desempeño laboral de todos los integrantes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas

Cuarto: Planificar acciones de capacitación y pasantías en instituciones nacionales para que puedan actualizar sus conocimientos y habilidades sobre el proceso de contratación esto con el fin de mejorar el proceso teórico-práctico que supone las contrataciones.

III. REFERENCIAS

- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE, La Libertad, Ecuador.
- Alava Loor, M. A., & Gomez Valverde, K. A. (2016). Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el período 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección. (*Tesis de Maestría*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Retrieved from <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N., & Figueroa, M. (2018). The evaluation of work performance in Higher Education. *Dom. Cien.*, 04(01), 362-372. Retrieved from <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Arcos Bautista , R., & Torres Chipana, M. T. (2018). *La gestión por competencias y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2017*. UNAMBA, Abancay. Retrieved from <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/623>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigacion*. Caracas, Venezuela: Episteme, C.A.
- Arriata G, O., Galisteo G, D., & Perez R, M. (2010). *Innovación en docencia universitaria con moodle*. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Bolongo Montiel, M., & Soler Baldasano, M. D. (2015). *Funciones Practicas Administrativas*. España. Retrieved from ykinson.com/libros/funciones-practicas-administrativas/9788466500005/
- Burgos, M. (2018). Motivation and work performance at health institutions in Colombia. *Consensus*, 02(02), 21-41. Retrieved from <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Campbell, J., Mchenry, J., & Wise, L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(02), 311-332. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Chiavenato. (2002). *Administracion de Recurso Huamanos*. Bogota: McGraw-Hill Interamericana.
- Choquecahuana Dongo, J. E. (2018). Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016. (*Tesis de Grado*). Abancay. Retrieved from <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/595>

- Coaquira Quispe, E. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Coyllurqui, Provincia de Cotabambas, Apurímac 2017. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional Micaela Bastidas, Abancay. Retrieved from <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/719>
- Constitución Política del Perú. (1993, Diciembre 29). Capítulo XIV de la Descentralización Art, 191. Retrieved from <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>
- Cuaresma, E. (2011). El sistema de contrataciones públicas del estado y la Eficiencia de gestión en el Gobierno Regional de Huancavelica . *Tesis para optar el Título Profesional en Administración* .
- Decreto Legislativo N° 1439. (2018, setiembre 16). Decreto Legislativo del Sistema de Abastecimiento. El Peruano. Retrieved from http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Decretos/Legislativos/2018/01439.pdf
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2016). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. Bakker, & M. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 303-513). Psychology Press.
- Dolan, S. (2013). *La gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: Mc Graw – Hill.
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Dimensión Empresarial*, 15(02), 47-60. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Frade Rubio, L. (2009). *Planeación por competencias*. Mexico: Grafisa.
- Galarza, I., Aguinaga, C., & Lopez, P. (2020). Labor competences in the restoration sector: a framework of key competences for its management. *Rev. Turismo y Sociedad*, 27, 161-181. doi:<https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
- Gil, E., Llorens, S., & Salanova, M. (2020). Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39-47. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2020a4>
- Golman Zuluaga, K. (2015). *Variables que afectan el desempeño laboral*. Retrieved from <http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014). Alcance de la Investigación. *Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo*. Mexico. Retrieved from file:///D:/maestria%202020/investigacion%20002/ Metodología%20de%20la%20Inv.%20II%20-

%20Semana%201/Lecturas%20obligatorias/Tema%202/Alcance%20de%20la%20Investigación%20-%20Hernández,%20Sampieri.pdf

Huaripata Mestanza, E. (2018). *Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.

Huaripata Meztanza, , 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), Chiclayo - Peru. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29938/Huaripata_ME.pdf?sequence=1

Kendall, k., & Kendall, J. (2011). *Analisis y diseño de sistemas*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.

La contraloria de la Republica. (2015). Estudio sobre el Arbitraje en las Contrataciones Públicas durante el periodo 2003-2013 Capítulo 01: Aspectos generales del Estudio. Lima. Retrieved from <http://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/estudio/Estudio-Arbitraje-Online.pdf>

Ley N° 30225, L. d. (2019). *Decreto Supremo N° 082-2019 - EF*. Lima. Retrieved from https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/2018_DL1444/TUO_ley-30225-DS-082-2019-EF.pdf

Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. (2014, Julio 08). Disposiciones Generales Capitulo I. Art.2. Retrieved from <https://www.perucompras.gob.pe/archivos/leyes/ley-30225.pdf>

Manzanares, S. (2014). *Procesos de contrataciones*. OSCE, LIMA.

Marin, H., & Placencia, M. (2017, octubre). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz. Med.*, 17(04).

Mejia Farfan, W. B. (2016). Influencia de la ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios en el cumplimiento de metas presupuestarias de la Municipalidad distrital de Santa Rosa, periodos 2013 - 2014. (*Tesis de Grado*). Universidad del Altiplano, Puno. Retrieved from <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2993>

Mendez, A. (2013, mayo 10). *Actitudes y Desempeño Laboral*. Retrieved from <https://youtu.be/qeGWJ7iv7gM>.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2014). *Tercer informe intervención Pública Evaluada Organismo Supervisor de Contrataciones - OSCE*. Retrieved from <https://www.mef.gob.pe /contenidos/presa pub/por/aval indep/2010 informe final OSCE.gdf>. Artículo web

- Morales Santivañez, A., Pacheco Claros, I., & Taboada Timaná, M. E. (2007). Instrumentos de Gestión de las Contrataciones. *Curso de Gestión Estratégica de las Compras Públicas*. OSCE Educa Aula Virtual. Retrieved from osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap1m2a.pdf
- Municipio al día Información Confiable para la Gestión. (2016). Elaboración y aprobación del Plan Anual de Contrataciones. *Ley 30225, artículo 5; Decreto Supremo N° 350-2015-EF, artículos 5° y 6°, Directiva 003-2016-OSCE/CD, artículo 7°, aprobada por Resolución 010-2016-OSCE/PRE*. Retrieved from https://municipioaldia.com/consejos-del-mes/elaboracion_y_aprobacion_del_plan_anual_de_contrataciones/
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). (2019). DIRECTIVA N° 002-2019-OSCE/CD. *Plan Anual de Contrataciones*. Retrieved from Portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/Legislacion%20y%20Documentos%20Elaborados%20por%20el%20OSCE/Directivas_2019/DIRECTIVA_02-2019-OSCE.CD_PAC.pdf
- Orrellana Sanchez, D., & Sanchez Gomez, C. (2006). *TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN ENTORNOS VIRTUALES MÁS USADAS EN LA*. Revista de Investigación Educativa, Murcia España. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>
- Pastor Guillen, A. P. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos,. (*Tesis de grado de Maestría*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Retrieved from <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Pedraza, N. (2020, junio). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *Rev. Iberoam. Investig. Desarro.*, 10(20).
- Perez Porto, J., & Gardey, A. (2012). *Definicion de productividad*. universidad catolica de colombia, colombia.
- Rahman, M., Rahman, S., & Uddin, A. (2018). Deviant Workplace Behavior and Job Performance: The Moderating Effect of Transformational Leadership. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 11(01), 147-183. doi:DOI: 10.22059/ijms.2018.226143.672514
- Ramos, P., Barrada, J., Fernandez, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(03), 195-205. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Revista de CONTROL GROUP. (2017, octubre 5). Propuesta para Elevar el Desempeño Laboral. Retrieved from <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>

- Reyes, & Sanchez. (2015). *Metodología y diseño de la investigación*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Salas, R. (2012). Training processes, professional skills and job performance in the National Health System in Cuba. *Educación Médica Superior*, 26(02), 163-165. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412012000200001&script=sci_arttext&lng=en
- Suárez, R., Rodríguez, Y., & Muñoz, P. (2017). Analysis of perception about administrative strategies and the impact on labor productivity. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 04(08), 61-67. doi:DOI:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Tirado Acencio, M. M. (2016). Los procesos de contrataciones del Estado y su incidencia en la gestión institucional de la Municipalidad de Pacasmayo - San Pedro de Lloc en el año fiscal 2015. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Retrieved from <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5392>
- Venegas, H. (2013). *Análisis y mejora de los procesos de adquisiciones y contrataciones de una empresa del estado en el sector hidrocarburos*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. (2017). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. 16. doi:<https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>
- Vizcarra Vivanco, S. D. (2017). La Gestión administrativa en las contrataciones públicas de obras en los gobiernos locales de Lima Metropolitana, la Victoria y San Isidro y su influencia en su nivel y calidad. (*Tesis de Maestría*). Lima. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7473>
- Yanci Linares, J. I. (2017). Discrecionalidad en la designación de los integrantes de las juntas de licitación y cotización, Ley de Contrataciones del Estado. *Tesis de Maestría*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Zans Castellon, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua., Managua. Retrieved from <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Zuloaga, K. G. (2014). Variables que afectan el desempeño laboral. *Gestiopolis*, 3. Retrieved from <https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/#autores>

Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
Desempeño laboral	Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad profesional • Ética profesional • Iniciativa o cumplimiento de metas 	1,2 3,4,5 6,7,8	La encuesta	Cuestionario de preguntas de tipo Likert
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Responsabilidad • Ambiente laboral 	9,10,11 12,13,14 15,16,17		
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y actualización laboral • Remuneración o bonificación 	18,19,20 21,22,23		
Contrataciones con el estado	Actos preparatorios	<ul style="list-style-type: none"> • Programación • Solicitud • Valor referencial • Disponibilidad presupuestaria • Aprobación del expediente • Comité especial 	1,2 3 4,5 6 7,8 9,10	La encuesta	Cuestionario de preguntas de tipo Likert
	Procesos de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de bases • Calificación y evaluación de propuestas 	11,12,13 14,15,16		

Anexo 4: Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUCCIONES

1. A continuación, se presentan 23 Ítems, lea con atención cada uno de ellos.
2. Responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia. Las opciones de respuesta son las siguientes:

LEYENDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

3. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.
4. No debe quedar ningún ítem sin ser respondido.
5. Responda con sinceridad, éste cuestionario de encuesta; es estrictamente confidencial

Nº	DIMENSIÓN 1 Competencia	PUNTUACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Iniciativa					
1	¿El trabajador propone ideas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la municipalidad?					
2	¿Con qué frecuencia el trabajador efectúa cambios para mejorar la ejecución de sus funciones?					
	Capacidad Profesional					
3	¿El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos?					
4	¿El trabajador tiene un adecuado desempeño de sus funciones dentro de la municipalidad?					
5	¿Es frecuente que el trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas?					
	Ética Profesional					
6	¿El trabajador respeta las normas de la Municipalidad?					
7	¿El trabajador cumple con los horarios de trabajo de manera puntual?					
8	¿Con qué frecuencia el trabajador coopere con sus superiores?					
	DIMENSIÓN 2 Productividad	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Calidad de Trabajo					
9	¿El trabajo realizado por el trabajador es digno de reconocimiento?					
10	¿Cuán seguido los clientes se sienten satisfechos con el servicio que le brinda el trabajador?					
11	¿Con qué frecuencia aprecia que el trabajador busca mejorar su labor de manera continua?					
	Responsabilidad					
12	¿El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados?					
13	¿El trabajador cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?					

14	¿Con qué frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados?					
Ambiente Laboral						
15	¿El trabajador mantiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo?					
16	¿El trabajador se muestra respetuoso frente a sus compañeros y clientes?					
17	¿Con qué frecuencia el trabajador se muestra empático con los problemas de otros?					
	DIMENSIÓN 3 Motivación	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Satisfacción en el puesto de trabajo						
18	¿Observa que el trabajador se muestra satisfecho con su trabajo dentro de la Municipalidad?					
19	¿El trabajador se siente motivado con su ambiente de trabajo?					
20	¿Considera que el trabajador muestra entusiasmo en las labores que realiza?					
Capacitación y Actualización Laboral						
21	¿El trabajador pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones que se les brinda?					
22	¿El trabajador muestra mejoras en sus funciones después de cada capacitación que recibe?					
23	¿Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos y mejore la calidad de servicio?					

GRACIAS POR SU APORTE

CUESTIONARIO DE CONTRATACIONES

INSTRUCCIONES

1. A continuación, se presentan 16 Ítems, lea con atención cada uno de ellos.
2. Responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor escriba su nivel de frecuencia. Las opciones de respuesta son las siguientes:

LEYENDA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

3. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.**
4. No debe quedar ningún Ítem sin ser respondido.
5. Responda con sinceridad, este cuestionario de encuesta; es estrictamente confidencial

Nº	DIMENSIONES 1 ACTOS PREPARATORIOS	PUNTUACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	PROGRAMACIONES					
1	Los procesos de contratación están través del Plan Estratégico Institución Plan Operativo Institucional (POI) enlazados a al (PEI)					
2	Se difunde el plan anual de contrataciones en forma oportuna, con la finalidad de facilitar a los futuros participantes, la programación de sus ventas, con ofertas más competitivas y mejore la condición de venta.					
	SOLICITUD					
3	La descripción de los requerimientos técnicos mínimos y especificaciones técnicas se realiza definiendo con precisión las características, condiciones, cantidad y calidad, de los bienes, servicios u obras a contratar, con el propósito de permitir la concurrencia de una pluralidad de postores.					
	VALOR REFERENCIAL					
4	El estudio de mercado (resumen ejecutivo), brinda la información de posibilidades que ofrece el mercado según el nivel de comercialización, descuento por volúmenes, disponibilidad inmediata, mejoras en las condiciones de venta, garantías, vigencia y tecnológica					
5	En el caso de consultoría de obras, la entidad establece los detalles de la estructura del valor referencial y monto respectivo					
	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA					
6	Los expedientes de contratación cuentan con la certificación presupuestaria correspondiente					
	APROBACIÓN DE EXPEDIENTE					
7	Los expedientes cuentan con una solicitud de aprobación.					
8	La aprobación del expediente de contratación se hace mediante resolución por el titular de la entidad					
	COMITÉ ESPECIAL					
9	El comité de selección está integrado por tres (3) miembros de los cuales uno (1) debe pertenecer al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad y por lo menos uno (1) debe tener conocimiento técnico en el objeto de la contratación					

10	Para la contratación de ejecución de obras, consultoría en general, consultoría de obras y modalidad mixta de los tres (3) miembros que forman parte del comité de selección, por lo menos, dos (2) deben contar con conocimiento técnico en el objeto de la contratación					
	DIMENSIÓN 2 PROCESOS DE SELECCIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	APROBACIÓN DE BASES					
11	La entidad utiliza obligatoriamente las bases estandarizadas que aprueba el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado.					
12	En las bases, se evita incluir la presentación de documentación de presentación obligatoria innecesarios, cuyo cumplimiento solo favorezca a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de proveedores					
13	En las bases, incluyen requisitos innecesarios para acreditar el cumplimiento de los requerimientos técnicos mínimos (marcas o nombres comerciales, patentes, diseños o tipos particulares, fabricantes determinados o descripción particular), los mismos que orientan la contratación a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de postores.					
	CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROPUESTAS					
14	El método y/o criterio de evaluación y calificación contempladas en las bases, están siempre dentro de los parámetros que el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado establece.					
15	Se selecciona entre las propuestas de los postores, a la mejor alternativa técnica, las mejoras posibilidades que ofrecen el mercado y oferta en términos de calidad, oportunidad y precio.					
16	Existen casos de empate en el otorgamiento de la buena pro, en las que se solucionó a favor de las microempresas y pequeñas empresas					

GRACIAS POR SU APORTE

Anexo 5: Instrumentos de validación

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Competencia							
	Iniciativa							
1	¿El trabajador propone ideas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la municipalidad?	x		x		x		
2	¿Con qué frecuencia el trabajador efectúa cambios para mejorar la ejecución de sus funciones?	x		x		x		
	Capacidad Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos?	x		x		x		
4	¿El trabajador tiene un adecuado desempeño de sus funciones dentro de la municipalidad?	x		x		x		
5	¿Es frecuente que el trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas?	x		x		x		
	Ética Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿El trabajador respeta las normas de la Municipalidad?	x		x		x		
7	¿El trabajador cumple con los horarios de trabajo de manera puntual?	x		x		x		
8	¿Con qué frecuencia el trabajador coopera con sus superiores?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Productividad	x		x		x		
	Calidad de Trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El trabajo realizado por el trabajador es digno de reconocimiento?	x		x		x		
10	¿Cuán seguido los clientes se sienten satisfechos con el servicio que le brinda el trabajador?	x		x		x		
11	¿Con que frecuencia aprecia que el trabajador busca mejorar su labor de manera continua?	x		x		x		
	Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados?	x		x		x		
13	¿El trabajador cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?	x		x		x		
14	¿Con qué frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados?	x		x		x		
	Ambiente Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿El trabajador mantiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
16	¿El trabajador se muestra respetuoso frente a sus compañeros y clientes?	x		x		x		
17	¿Con qué frecuencia el trabajador se muestra empático con los problemas de otros?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Motivación	x		x		x		

Satisfacción en el puesto de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Observa que el trabajador se muestra satisfecho con su trabajo dentro de la Municipalidad?	x		x		x	
19	¿El trabajador se siente motivado con su ambiente de trabajo?	x		x		x	
20	¿Considera que el trabajador muestra entusiasmo en las labores que realiza?	x		x		x	
Capacitación y Actualización Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿El trabajador pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones que se les brinda?	x		x		x	
22	¿El trabajador muestra mejoras en sus funciones después de cada capacitación que recibe?	x		x		x	
23	¿Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos y mejore la calidad de servicio?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gisela Adriana Hurtado Regalado
DNI: 09673972

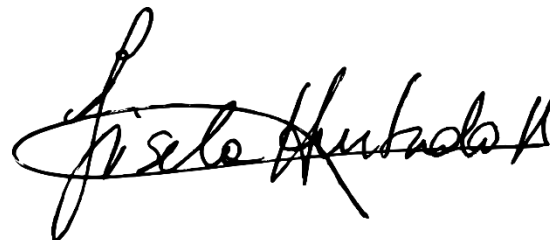
Especialidad del validador: Magíster en Ética y Democracia, Magíster en Docencia Universitaria

1 de noviembre del 2020.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ACTOS PREPARATORIOS							
	PROGRAMACIONES							
1	Los procesos de contratación están considerados a través del Plan Estratégico Institución Plan Operativo Institucional (POI) enlazados a al (PEI)	x		X		x	x	
2	Se difunde el plan anual de contrataciones en forma oportuna, con la finalidad de facilitar a los futuros participantes, la programación de sus ventas, con ofertas más competitivas y mejore la condición de venta.	x		X		x	x	
	SOLICITUD							
3	La descripción de los requerimientos técnicos mínimos y especificaciones técnicas, se realiza definiendo con precisión las características, condiciones, cantidad y calidad, de los bienes, servicios u obras a contratar, con el propósito de permitir la concurrencia de una pluralidad de postores.	x		X		x	x	
	VALOR REFERENCIAL							
4	El estudio de mercado (resumen ejecutivo), brinda la información de posibilidades que ofrece el mercado según el nivel de comercialización, descuento por volúmenes, disponibilidad inmediata, mejoras en las condiciones de venta, garantías, vigencia y tecnológica	x		X		x	x	
5	En el caso de consultoría de obras, la entidad establece los detalles de la estructura del valor referencial y monto respectivo	x		X		x	x	
	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA							
6	Los expedientes de contratación cuentan con la certificación presupuestaria correspondiente	x		x		x	x	
	APROBACIÓN DE EXPEDIENTE							
7	Los expedientes cuentan con una solicitud de aprobación.	x		x		x	x	
8	La aprobación del expediente de contratación se hace mediante resolución por el titular de la entidad	x		x		x	x	
	COMITÉ ESPECIAL							
9	El comité de selección está integrado por tres (3) miembros de los cuales uno (1) debe pertenecer al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad y por lo menos uno (1) debe tener conocimiento técnico en el objeto de la contratación	x		x		x	x	
10	Para la contratación de ejecución de obras, consultoría en general, consultoría de obras y 10 modalidad mixta de los tres (3) miembros que forman parte del comité de selección, por lo menos, dos(2) deben contar con conocimiento técnico en el objeto de la contratación	x		x		x	x	
	DIMENSIÓN 2 PROCESOS DE SELECCIÓN							
	APROBACIÓN DE BASES							
11	La entidad utiliza obligatoriamente las bases estandarizadas que aprueba el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado.	x		x		x	x	
12	En las bases, se evita incluir la presentación de documentación de presentación obligatoria innecesarios, cuyo cumplimiento sólo favorezca a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de proveedores	x		x		x	x	

13	En las bases, incluyen requisitos innecesarios para acreditar el cumplimiento de los requerimientos técnicos mínimos (marcas o nombres comerciales, patentes, diseños o tipos particulares, fabricantes determinados o descripción particular), los mismos que orientan la contratación a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de postores.	x		x		x	x	
CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROPUESTAS		Si	No	Si	No	Si	No	
14	El método y/o criterio de evaluación y calificación contempladas en las bases, están siempre dentro de los parámetros que el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado establece.	x		X		x	x	
15	Se selecciona entre las propuestas de los postores , a la mejor alternativa técnica, las mejoras posibilidades que ofrecen el mercado y oferta en términos de calidad, oportunidad y precio.	x		X		x	x	
16	Existen casos de empate en el otorgamiento de la buena pro, en las que se solucionó a favor de las microempresas y pequeñas empresas	x		X		x	x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gisela Adriana Hurtado Regalado.....
DNI: 09673972

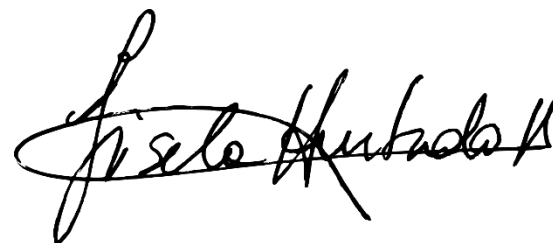
Especialidad del validador: Magíster en Ética y Democracia, Magíster en Docencia Universitaria

1 de noviembre del 2020.

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

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

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Competencia							
	Iniciativa							
1	¿El trabajador propone ideas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la municipalidad?	x		x		x		
2	¿Con qué frecuencia el trabajador efectúa cambios para mejorar la ejecución de sus funciones?	x		x		x		
	Capacidad Profesional							
3	¿El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos?	x		x		x		
4	¿El trabajador tiene un adecuado desempeño de sus funciones dentro de la municipalidad?	x		x		x		
5	¿Es frecuente que el trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas?	x		x		x		
	Ética Profesional							
6	¿El trabajador respeta las normas de la Municipalidad?	x		x		x		
7	¿El trabajador cumple con los horarios de trabajo de manera puntual?	x		x		x		
8	¿Con qué frecuencia el trabajador coopera con sus superiores?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Productividad	x		x		x		
	Calidad de Trabajo							
9	¿El trabajo realizado por el trabajador es digno de reconocimiento?	x		x		x		
10	¿Cuán seguido los clientes se sienten satisfechos con el servicio que le brinda el trabajador?	x		x		x		
11	¿Con que frecuencia aprecia que el trabajador busca mejorar su labor de manera continua?	x		x		x		
	Responsabilidad							
12	¿El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados?	x		x		x		
13	¿El trabajador cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?	x		x		x		
14	¿Con qué frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados?	x		x		x		
	Ambiente Laboral							
15	¿El trabajador mantiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
16	¿El trabajador se muestra respetuoso frente a sus compañeros y clientes?	x		x		x		
17	¿Con qué frecuencia el trabajador se muestra empático con los problemas de otros?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Motivación	x		x		x		
	Satisfacción en el puesto de trabajo							
		Si	No	Si	No	Si	No	

18	¿Observa que el trabajador se muestra satisfecho con su trabajo dentro de la Municipalidad?	x		x		x		
19	¿El trabajador se siente motivado con su ambiente de trabajo?	x		x		x		
20	¿Considera que el trabajador muestra entusiasmo en las labores que realiza?	x		x		x		
	Capacitación y Actualización Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿El trabajador pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones que se les brinda?	x		x		x		
22	¿El trabajador muestra mejoras en sus funciones después de cada capacitación que recibe?	x		x		x		
23	¿Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos y mejore la calidad de servicio?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Silvia Vanessa Villanueva Alhuay
DNI: 41855325

Especialidad del validador: Magíster en Ética y Democracia, Magíster en Docencia Universitaria

1 de noviembre del 2020.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ACTOS PREPARATORIOS							
	PROGRAMACIONES							
1	Los procesos de contratación están considerados a través del Plan Estratégico Institución Plan Operativo Institucional (POI) enlazados a al (PEI)	x		x		x		
2	Se difunde el plan anual de contrataciones en forma oportuna, con la finalidad de facilitar a los futuros participantes, la programación de sus ventas, con ofertas más competitivas y mejore la condición de venta.	x		x		x		
	SOLICITUD							
3	La descripción de los requerimientos técnicos mínimos y especificaciones técnicas, se realiza definiendo con precisión las características, condiciones, cantidad y calidad, de los bienes, servicios u obras a contratar, con el propósito de permitir la concurrencia de una pluralidad de postores.	x		x		x		
	VALOR REFERENCIAL							
4	El estudio de mercado (resumen ejecutivo), brinda la información de posibilidades que ofrece el mercado según el nivel de comercialización, descuento por volúmenes, disponibilidad inmediata, mejoras en las condiciones de venta, garantías, vigencia y tecnológica	x		x		x		
5	En el caso de consultoría de obras, la entidad establece los detalles de la estructura del valor referencial y monto respectivo	x		x		x		
	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA							
6	Los expedientes de contratación cuentan con la certificación presupuestaria correspondiente	x		x		x		
	APROBACIÓN DE EXPEDIENTE							
7	Los expedientes cuentan con una solicitud de aprobación.	x		x		x		
8	La aprobación del expediente de contratación se hace mediante resolución por el titular de la entidad	x		x		x		
	COMITÉ ESPECIAL							
9	El comité de selección está integrado por tres (3) miembros de los cuales uno (1) debe pertenecer al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad y por lo menos uno (1) debe tener conocimiento técnico en el objeto de la contratación	x		x		x		
10	Para la contratación de ejecución de obras, consultoría en general, consultoría de obras y 10 modalidad mixta de los tres (3) miembros que forman parte del comité de selección, por lo menos, dos(2) deben contar con conocimiento técnico en el objeto de la contratación	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 PROCESOS DE SELECCIÓN							
	APROBACIÓN DE BASES							
11	La entidad utiliza obligatoriamente las bases estandarizadas que aprueba el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado.	x		x		x		
12	En las bases, se evita incluir la presentación de documentación de presentación obligatoria innecesarios, cuyo cumplimiento sólo favorezca a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de proveedores	x		x		x		

13	En las bases, incluyen requisitos innecesarios para acreditar el cumplimiento de los requerimientos técnicos mínimos (marcas o nombres comerciales, patentes, diseños o tipos particulares, fabricantes determinados o descripción particular), los mismos que orientan la contratación a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de postores.	x		x		x		
CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROPUESTAS		Si	No	Si	No	Si	No	
14	El método y/o criterio de evaluación y calificación contempladas en las bases, están siempre dentro de los parámetros que el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado establece.	x		x		x		
15	Se selecciona entre las propuestas de los postores , a la mejor alternativa técnica, las mejoras posibilidades que ofrecen el mercado y oferta en términos de calidad, oportunidad y precio.	x		x		x		
16	Existen casos de empate en el otorgamiento de la buena pro, en las que se solucionó a favor de las microempresas y pequeñas empresas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg : Silvia Vanessa Villanueva Alhuay
DNI: 41855325

Especialidad del validador: Magíster en Ética y Democracia, Magíster en Docencia Universitaria

1 de noviembre del 2020.

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

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

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Competencia							
	Iniciativa							
1	¿El trabajador propone ideas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la municipalidad?	x		x		x		
2	¿Con qué frecuencia el trabajador efectúa cambios para mejorar la ejecución de sus funciones?	x		x		x		
	Capacidad Profesional							
3	¿El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos?	x		x		x		
4	¿El trabajador tiene un adecuado desempeño de sus funciones dentro de la municipalidad?	x		x		x		
5	¿Es frecuente que el trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas?	x		x		x		
	Ética Profesional							
6	¿El trabajador respeta las normas de la Municipalidad?	x		x		x		
7	¿El trabajador cumple con los horarios de trabajo de manera puntual?	x		x		x		
8	¿Con qué frecuencia el trabajador coopera con sus superiores?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Productividad	x		x		x		
	Calidad de Trabajo							
9	¿El trabajo realizado por el trabajador es digno de reconocimiento?	x		x		x		
10	¿Cuán seguido los clientes se sienten satisfechos con el servicio que le brinda el trabajador?	x		x		x		
11	¿Con que frecuencia aprecia que el trabajador busca mejorar su labor de manera continua?	x		x		x		
	Responsabilidad							
12	¿El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados?	x		x		x		
13	¿El trabajador cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?	x		x		x		
14	¿Con qué frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados?	x		x		x		
	Ambiente Laboral							
15	¿El trabajador mantiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo?	x		x		x		
16	¿El trabajador se muestra respetuoso frente a sus compañeros y clientes?	x		x		x		
17	¿Con qué frecuencia el trabajador se muestra empático con los problemas de otros?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Motivación	x		x		x		
	Satisfacción en el puesto de trabajo							
		Si	No	Si	No	Si	No	

18	¿Observa que el trabajador se muestra satisfecho con su trabajo dentro de la Municipalidad?	x		x		x	
19	¿El trabajador se siente motivado con su ambiente de trabajo?	x		x		x	
20	¿Considera que el trabajador muestra entusiasmo en las labores que realiza?	x		x		x	
Capacitación y Actualización Laboral		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿El trabajador pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones que se les brinda?	x		x		x	
22	¿El trabajador muestra mejoras en sus funciones después de cada capacitación que recibe?	x		x		x	
23	¿Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos y mejore la calidad de servicio?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yeny Hurtado Flores

DNI: 28314384

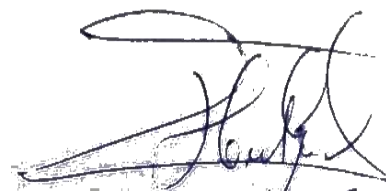
Especialidad del validador: Magíster en Ética y Democracia, Magíster en Docencia Universitaria

1 de noviembre del 2020.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CONTRATACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ACTOS PREPARATORIOS							
	PROGRAMACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los procesos de contratación están considerados a través del Plan Estratégico Institución Plan Operativo Institucional (POI) enlazados a al (PEI)	x		x		x		
2	Se difunde el plan anual de contrataciones en forma oportuna, con la finalidad de facilitar a los futuros participantes, la programación de sus ventas, con ofertas más competitivas y mejore la condición de venta.	x		x		x		
	SOLICITUD	Si	No	Si	No	Si	No	
3	La descripción de los requerimientos técnicos mínimos y especificaciones técnicas, se realiza definiendo con precisión las características, condiciones, cantidad y calidad, de los bienes, servicios u obras a contratar, con el propósito de permitir la concurrencia de una pluralidad de postores.	x		x		x		
	VALOR REFERENCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El estudio de mercado (resumen ejecutivo), brinda la información de posibilidades que ofrece el mercado según el nivel de comercialización, descuento por volúmenes, disponibilidad inmediata, mejoras en las condiciones de venta, garantías, vigencia y tecnológica	x		x		x		
5	En el caso de consultoría de obras, la entidad establece los detalles de la estructura del valor referencial y monto respectivo	x		x		x		
	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los expedientes de contratación cuentan con la certificación presupuestaria correspondiente	x		x		x		
	APROBACIÓN DE EXPEDIENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los expedientes cuentan con una solicitud de aprobación.	x		x		x		
8	La aprobación del expediente de contratación se hace mediante resolución por el titular de la entidad	x		x		x		
	COMITÉ ESPECIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El comité de selección está integrado por tres (3) miembros de los cuales uno (1) debe pertenecer al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad y por lo menos uno (1) debe tener conocimiento técnico en el objeto de la contratación	x		x		x		
10	Para la contratación de ejecución de obras, consultoría en general, consultoría de obras y 10 modalidad mixta de los tres (3) miembros que forman parte del comité de selección, por lo menos, dos(2) deben contar con conocimiento técnico en el objeto de la contratación	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 PROCESOS DE SELECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
	APROBACIÓN DE BASES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La entidad utiliza obligatoriamente las bases estandarizadas que aprueba el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado.	x		x		x		

12	En las bases, se evita incluir la presentación de documentación de presentación obligatoria innecesarios, cuyo cumplimiento sólo favorezca a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de proveedores	x		x		x	
13	En las bases, incluyen requisitos innecesarios para acreditar el cumplimiento de los requerimientos técnicos mínimos (marcas o nombres comerciales, patentes, diseños o tipos particulares, fabricantes determinados o descripción particular), los mismos que orientan la contratación a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de postores.	x		x		x	
CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROPUESTAS		Si	No	Si	No	Si	No
14	El método y/o criterio de evaluación y calificación contempladas en las bases, están siempre dentro de los parámetros que el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado establece.	x		x		x	
15	Se selecciona entre las propuestas de los postores , a la mejor alternativa técnica, las mejoras posibilidades que ofrecen el mercado y oferta en términos de calidad, oportunidad y precio.	x		x		x	
16	Existen casos de empate en el otorgamiento de la buena pro, en las que se solucionó a favor de las microempresas y pequeñas empresas	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yeny Hurtado Flores

DNI: 28314384

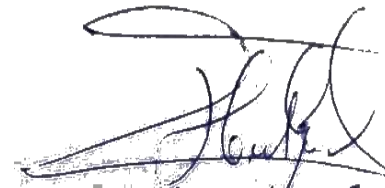
Especialidad del validador: Magíster en Ética y Democracia, Magíster en Docencia Universitaria

1 de noviembre del 2020.

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

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

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



Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Para la probar la confiabilidad de los dos instrumentos de la presente investigación se realizó una prueba piloto en 10 trabajadores administrativos de otro Municipio Provincial, resultados que son los siguientes:

Para la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	23

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

El valor obtenido en la variable de investigación Desempeño Laboral, conformado por 23 ítems y 3 dimensiones es de ,849, lo que significa que tiene 84,9% de confiabilidad el cual es de alta fiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

Para la variable Indicadores Contrataciones

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	16

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Elaboración: Propia

El valor obtenido en la variable de investigación Contrataciones, conformada por 16 ítems y 2 dimensiones es de ,949, lo que significa que tiene 94,9% de confiabilidad el cual es de alta fiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

	DESEMPEÑO LABORAL																						
	COMPETENCIA								PRODUCTIVIDAD									MOTIVACION					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Encuestado1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
Encuestado2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
Encuestado3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
Encuestado4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
Encuestado5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
Encuestado6	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
Encuestado7	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
Encuestado8	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuestado9	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
Encuestado10	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3

	CUESTIONARIO DE CONTRATACIONES															
	ACTOS PREPARATORIOS								PROCESOS DE SELECCIÓN							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Encuestado1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
Encuestado2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	
Encuestado3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
Encuestado4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
Encuestado5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
Encuestado6	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
Encuestado7	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
Encuestado8	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
Encuestado9	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
Encuestado10	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	

DESCARGA DEL INSTRUMENTO DE APLICACIÓN

FICHA	P1D	P2D	P3D	P4D	P5D	P6D	P7D	P8D	P9D	P10D	P11D	P12D	P13D	P14D	P15D	P16D	P17D	P18D	P19D	P20D	P21D	P22D	P23D	D1	D2	D3	V1	P1C	P2C	P3C	P4C	P5C	P6C	P7C	P8C	P9C	P10C	P11C	P12C	P13C	P14C	P15C	P16C	P17C	D2	V2
1	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	0	3	3	1	2	3	2	1	1	2	18	22	11	51	3	1	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	16	46	
2	2	2	2	3	1	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	1	1	20	21	11	53	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	15	43	
3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	19	21	14	54	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	15	43	
4	1	1	1	1	2	3	4	3	1	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	1	1	1	16	24	12	53	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	16	47	
5	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	2	17	24	10	51	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	19	47	
6	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	2	19	21	12	52	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	16	45	
7	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	19	20	10	46	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	16	45	
8	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	15	21	12	48	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	13	38		
9	3	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	20	23	14	57	3	2	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	15	44	
10	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	19	23	12	54	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	17	47	
11	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	18	23	12	53	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	16	45		
12	2	2	2	3	2	3	2	4	1	2	3	2	2	0	2	3	2	3	2	3	2	3	2	20	17	14	51	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	13	41		
13	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	18	19	13	50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	14	43	
14	2	1	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	18	23	15	56	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	15	42	
15	3	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	19	23	14	56	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	15	43	
16	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	17	21	10	48	3	2	2	1	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	17	44	
17	1	1	1	1	2	3	4	3	1	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	1	1	1	16	24	12	53	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	13	38		
18	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	17	24	10	51	3	2	1	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	15	44	
19	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	2	19	21	12	53	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	17	47	
20	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	19	20	10	46	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	16	45	
21	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	15	21	12	46	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	13	41		
22	3	2	2	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	20	23	14	57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	14	43	
23	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	19	23	12	54	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	2	15	42	
24	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	18	23	12	53	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	15	43	

Anexo 7: Carta de aceptación



Septiembre 2019 - 2022

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



Andahuaylas, 16 de Noviembre del 2020.

CARTA N° 753- 2020 - RRRHMPA.

SEÑOR:

RONALD MONTOYA MORCCOLLA.

PRESENTE.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : SOLICITUD SIN CON REG. N° 06531.

Reciba un cordial saludo de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas me dirijo a usted, a fin de responder al documento de la referencia.

Esta unidad autoriza realizar el trabajo de investigación por lo que usted deberá pasar por cada área para pedir la colaboración de los servidores públicos.

Esperando reciba la presente, agradezco su atención, y sin otro particular me despido de Ud.

Atentamente,

Unidad de Recursos Humanos
Municipalidad Provincial de Andahuaylas
Alc. Víctor Manuel Morales Álvarez
del 10 al 16 de Noviembre del 2020

C.c
Archivo.

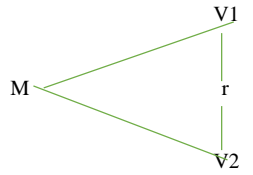
Dirección: Jr. Constitución N° 626 Plaza de Armas Telf.: 083 421144
Web: <http://www.municiandahuaylas.gob.pe> Email: info@municiandahuaylas.gob.pe

Escaneado con CamScanner

Anexo 8. Matriz de consistencia

TÍTULO: Desempeño laboral de los trabajadores en procesos de contrataciones con el Estado de la Municipalidad de Andahuaylas – Apurímac 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS																									
<p>Problema principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación del desempeño laboral y el proceso de selección de las contrataciones con el estado de la municipalidad de Andahuaylas, 2020? <p>Problemas secundarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación del desempeño laboral y los actos preparatorios en la municipalidad de Andahuaylas en el año 2020? ¿Cuál es la relación del desempeño laboral y los procesos de selección en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020? 	<p>Objetivo general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre desempeño laboral y los procesos de selección de las contrataciones con el estado en la municipalidad de Andahuaylas, 2020. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar cuál es la relación del desempeño laboral y los actos preparatorios en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020. Determinar cuál es la relación del desempeño laboral y los procesos de selección en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020. 	<p>Hipótesis general:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación directa entre el desempeño laboral y los procesos de selección de las contrataciones con el estado en la municipalidad de Andahuaylas 2020. <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación directa entre el desempeño laboral y los actos preparatorios en la municipalidad de Andahuaylas en el año 2020. Existe una relación directa entre el desempeño laboral y el proceso de selección en la Municipalidad de Andahuaylas en el año 2020. 	<p>Variable (1) El desempeño laboral /categoría 1: independiente Conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral Para (Zuloaga, 2014) el desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria 																									
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones/Subcategorías (definir)</th> <th style="width: 25%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 15%;">Escala de Likert</th> <th style="width: 30%;">Niveles o Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Competencia</td> <td>• Iniciativa o cumplimiento de metas</td> <td>1,2</td> <td rowspan="3">nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre</td> <td rowspan="3">Alto 78-115 Medio 39-77 Bajo 0-38</td> </tr> <tr> <td>• Productividad</td> <td>• Capacidad profesional • Ética profesional</td> <td>3,4,5 6,7,8</td> </tr> <tr> <td>• Motivación</td> <td>• Calidad de trabajo • Responsabilidad • Ambiente laboral</td> <td>9,10,11 12,13,14 15,16,17</td> </tr> <tr> <td></td> <td>• Satisfacción en el puesto de trabajo • Capacitación y actualización laboral</td> <td>18,19,20 21,22,23</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones/Subcategorías (definir)	Indicadores	Ítems	Escala de Likert	Niveles o Rango	• Competencia	• Iniciativa o cumplimiento de metas	1,2	nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre	Alto 78-115 Medio 39-77 Bajo 0-38	• Productividad	• Capacidad profesional • Ética profesional	3,4,5 6,7,8	• Motivación	• Calidad de trabajo • Responsabilidad • Ambiente laboral	9,10,11 12,13,14 15,16,17		• Satisfacción en el puesto de trabajo • Capacitación y actualización laboral	18,19,20 21,22,23		
			Dimensiones/Subcategorías (definir)	Indicadores	Ítems	Escala de Likert	Niveles o Rango																					
• Competencia	• Iniciativa o cumplimiento de metas	1,2	nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre	Alto 78-115 Medio 39-77 Bajo 0-38																								
• Productividad	• Capacidad profesional • Ética profesional	3,4,5 6,7,8																										
• Motivación	• Calidad de trabajo • Responsabilidad • Ambiente laboral	9,10,11 12,13,14 15,16,17																										
	• Satisfacción en el puesto de trabajo • Capacitación y actualización laboral	18,19,20 21,22,23																										
<p>Variable/categoría 2: contrataciones con el estado Concepto: Huaripata (2018) "Según el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). La contratación es el conjunto de procedimientos establecidos para la adquisición de bienes y servicios por personas, empresas u organizaciones, desde la evaluación de las necesidades iniciales hasta la concesión del contrato y la provisión del servicio." Pág. 47</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th style="width: 25%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 15%;">Escala de Likert</th> <th style="width: 30%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert																				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Likert																									

			Actos preparatorios	<ul style="list-style-type: none"> • Programación • Solicitud • Valor referencial • Disponibilidad presupuestaria 	1,2,3 4,5 6 7,8 9,10	nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre	Buena: 54-80 Regular: 27-53 Malo: 0-26
			Procesos de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación expediente del • Comité especial • Aprobación de bases • Calificación y evaluación de propuestas 	11,12,13 14,15,16		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN (sustentado)	POBLACIÓN Y MUESTRA (sustentado)						
ENFOQUE: cuantitativo TIPO: Básico NIVEL: explicativo, descriptiva correlacional DISEÑO: no experimental cuantitativa  MÉTODO: deductivo hipotético	POBLACIÓN: los trabajadores de la municipalidad de Andahuaylas que hacen un total de 250 personas TIPO DE MUESTREO: Trabajadores del área de contrataciones de la municipalidad de Andahuaylas TAMAÑO DE MUESTRA: 25 trabajadores						



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER: **MONTOYA MORCCOLLA RONALD**

Para obtener el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN GESTIÓN PÚBLICA**, ha sustentado la tesis titulada:

**Desempeño laboral de los trabajadores en procesos de contrataciones con el Estado de la
Municipalidad Provincial de Andahuaylas – Apurímac, 2020**

Fecha: 21/01/2021

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE:

**Dr. CARLOS ALBERTO CHOQUEHUANCA
SALDARRIAGA**

SECRETARIO:

Mgr. LUIS ENRIQUE RAMIREZ CALDERON

VOCAL:

Mgr. GISELA ADRIANA HURTADO REGALADO

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

- Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

- Ninguna

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Ninguna

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.





CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: Desempeño laboral de los trabajadores en procesos de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – Apurímac, 2020

Maestro(a): MONTOYA MORCCOLLA RONALD

Fecha: 21/01/2021

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE DE JURADOS		
					1	2	3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	3	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido:	Recomendado para publicación: () SI (X) NO				15	15	15



Anexo 2

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Gisela Adriana Hurtado Regalado, docente de la Escuela de la Facultad / Escuela de posgrado en Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, (Lima Este), revisora del trabajo de Investigación titulado “Desempeño laboral de los trabajadores en procesos de contrataciones con el estado de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – Apurímac, 2020”, del estudiante Ronald Montoya Morccolla, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 8 de enero de 2021

Gisela Adriana Hurtado Regalado

DNI: 09673972