



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Competencias laborales y requerimientos para la contratación de
bienes y servicios en un organismo público
ejecutor - Lima, 2022**

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

AUTOR:

Tello Chinchay, Luis Miguel ([Orcid.org/0000-0003-0100-5578](https://orcid.org/0000-0003-0100-5578))

ASESOR:

Mg. Romaní Allende, Freddy Gamaniel ([Orcid.org/0000-0002-1054-6715](https://orcid.org/0000-0002-1054-6715))

CO-ASESORA:

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad ([Orcid.org/0000-0001-7639-1886](https://orcid.org/0000-0001-7639-1886))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi futura esposa Sofía, por ser ese impulso para salir adelante en mi vida profesional y a mis padres por siempre estar a mi lado

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo que me permitió alcanzar un importante logro profesional.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	1
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Página	
Tabla 1	Correlación de competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios	22
Tabla 2	Correlación de competencias laborales y finalidad pública para la contratación de bienes y servicios	23
Tabla 3	Correlación de competencias laborales y objetividad en la contratación de bienes y servicios	24
Tabla 4	Correlación de competencias laborales y razonabilidad en la contratación de bienes y servicios	25
Tabla 5	Correlación de competencias laborales y satisfacción en la contratación de bienes y servicios	26
Tabla 6	Operacionalización de la variable 1: Desarrollo de las competencias laborales	45
Tabla 7	Operacionalización de la variable 2: Requerimientos para la contratación de bienes y servicios	46
Tabla 8	Análisis de fiabilidad	62
Tabla 9	Distribución de frecuencias de competencias laborales	65
Tabla 10	Distribución de frecuencias de las dimensiones de competencias laborales	65
Tabla 11	Distribución de frecuencias de requerimientos para la contratación de bienes y servicios	66
Tabla 12	Distribución de frecuencias de las dimensiones de requerimientos para la contratación de bienes y servicios	66
Tabla 13	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	67

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Esquema del diseño	12
Figura 2 Niveles de la variable competencias laborales	17
Figura 3 Niveles de las dimensiones de competencias laborales	18
Figura 4 Niveles de la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios	19
Figura 5 Niveles de las dimensiones de requerimientos para la contratación de bienes y servicios	20

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las competencias laborales y los requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor en la ciudad de Lima, 2022. El estudio se realizó siguiendo la ruta cuantitativa de investigación, mediante la aplicación del diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. Se contó con la participación de 80 colaboradores de la entidad quienes conformaron la muestra de estudio y respondieron dos cuestionarios para recoger sus percepciones respecto a las variables investigadas. Ambos cuestionarios fueron sometidos a la prueba alfa de Cronbach obteniendo el cuestionario de competencias laborales un coeficiente de 0.905 y el cuestionario de requerimientos para la contratación de bienes y servicios un alfa de 0.920. Asimismo, fueron sometidos a juicio de expertos encontrándose el cumplimiento de criterios suficientes para dictaminar su aplicación. Los resultados obtenidos mostraron un $p_valor = 0.000 < 0.05$; $\rho = 0.576$ determinada mediante la prueba de Spearman. Se concluye que la relación entre las competencias laborales y los requerimientos para la contratación de bienes y servicios es significativa, con una correlación positiva, directa y moderada.

Palabras clave: Competencias laborales, contratación de bienes y servicios, contrataciones del Estado.

Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between labor competencies and the requirements for the contracting of goods and services in a public executing agency in the city of Lima, 2022. The study was carried out following the quantitative research route, by applying the non-experimental, cross-sectional, correlational design. There was the participation of 80 employees of the entity who made up the study sample and answered two questionnaires to collect their perceptions regarding the variables investigated. Both questionnaires were subjected to reliability test using Cronbach's alpha, obtaining a coefficient of 0.905 for the labor competencies questionnaire and an alpha of 0.920 for the goods and services contracting requirements questionnaire. Likewise, they were subjected to expert judgment, finding compliance with sufficient criteria to rule on their application. The results obtained showed a $p_value = 0.000 < 0.05$; $\rho = 0.576$ determined by Spearman's test. It is concluded that the relationship between labor skills and the requirements for the contracting of goods and services is significant, with a positive, direct and moderate correlation.

Keywords: labor competencies, contracting of goods and services, state contracting.

I. INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva global, la diversidad de Estados, utiliza como herramienta a la contratación pública, la misma que resulta fundamental para el desarrollo económico, permitiendo el abastecimiento de materias primas que los estados se proveen unos a otros, procurando la actividad comercial interna, lo que conlleva que en algunos casos sean los oferentes y en otras los compradores.

Los Estados tienen como principal labor, la de administrar, recurriendo a la contratación, denominada por la doctrina como contratación pública, la que resulta imprescindible toda vez que permite la ejecución presupuestal, materializada a través de las adquisiciones por parte del Estado, plasmando de esa manera la eficiencia del mismo, dotando con seguridad a la población sobre la labor del mismo. Con dicho fin, el Estado ha establecido un sistema de adquisición gubernamental, que le permite el cumplimiento de políticas públicas que, desde una perspectiva integral, prevén el cuidado ecológico, la dotación de puestos de trabajo y el impulso de la actividad empresarial adscritas al régimen de la mediana y pequeña empresa, así lo indica la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, s.f.)

El Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, precisa que la participación de los estados en las adquisiciones, es imprescindible para asegurar la existencia de una buena economía a nivel mundial, puesto que cada Estado podrá cumplir los objetivos formulados en cada uno de sus organismos. Con dicho fin los países latinoamericanos, se han dotado de una regulación que permite la adquisición pública, dichas normas buscaron mejorar los procesos de adquisición, regulándolos con especificidad y claridad, permitiendo de esa manera, la satisfacción a la necesidad de recursos de los Estados (SELA, 2014).

Desde una perspectiva nacional, nuestro país no se ha mantenido al margen, gracias a la globalización, el Perú ha gestado vínculos que le permiten la gestión administrativa necesaria, para brindar una administración pública actual y eficaz. El objeto de las entidades del Estado consiste en responder a las necesidades de los administrados, por ello modernizó las herramientas que le permitan tan loable fin, regulando las adquisiciones gubernamentales a través de una ley y su correspondiente reglamento, éstos son la Ley de Contrataciones del Estado (Ley

30225) y el DS 344-2018-EF, que regulan los diversos procesos para la adquisición de bienes, servicios y obras

El Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), ente técnico, adscrito al Ministerio de Economía Finanzas (MEF), es el encargado del control y regulación estratégica a nivel doméstico, para adquirir productos y servicios, procurando aplicar eficazmente la normativa incentivando a el uso de los recursos públicos y la comodidad de la colectividad. De acuerdo con la normatividad atinente a las adquisiciones hechas por el gobierno dentro del territorio nacional, alegan que quienes se sirven, inmediata o técnicamente, son los obligados de realizar sus pretensiones tal como se hace en el SIGA para concretar sus quehaceres del cada día y en aras de beneficiar a quienes lo usan, sean externos o internos, así como tienen que guardar relación en el plan operativo institucional. La lentitud en la pesquisa de mercado constituye per se un efecto del armado deficiente de pretensión de los usuarios directos.

Sobre esto, la revista Día del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (2015), casi de setenta y cuatro días normales se fijó el lapso previsto que requería los procedimientos atinentes a la contratación durante el 2012. En el ámbito local, los colaboradores en los organismos públicos ejecutores, encargados de gestionar y enviar las solicitudes para las adquisiciones, no están al tanto de la normativa gubernamental, lo que conlleva varios escollos cuando se presentan dichas solicitudes.

El planteamiento deficiente de solicitudes y la ausencia de organización retrasa lapsos en las tratativas y sucesos estratégicos que inician con la remisión de solicitud hasta el registro que el contrato logre registrarse en aras de los procedimientos de selección; en sumas superiores a 8 UIT, casi setenta días normales con la intención de objetivo de mandato de adquisición o servicio; y para adjudicación de sumas inferiores a 8 UIT se tiene veinte días normales, motivo por el que no se atienden oportunamente

Estas exigencias tienen que presentarse previamente, de modo que la entidad a cargo de las contrataciones cuente con un lapso prudente para concretar esa contratación conforme a los flujos internos fijados y de ese modo otorgar un trato eficaz e idóneo a quienes son los usuarios, siendo estos los más beneficiados.

Por lo mencionado anteriormente se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el requerimiento para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? Los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación entre la finalidad pública y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre objetividad y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre razonabilidad y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? Y d) ¿Cuál es la relación entre satisfacción y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022?

En cuanto a la justificación teórica se encontró, porque las conclusiones de la presente investigación, permitieron acrecentar el conocimiento sobre las competencias laborales, ayudando a desentrañar cómo se relacionan con los requerimientos en los procesos de adquisición de bienes y servicios. Asimismo, contó con justificación práctica, porque las conclusiones y recomendaciones son base para la elaboración de propuestas de solución de la problemática antedicha. Y se le atribuyó justificación metodológica, porque obedece las técnicas acordes a una investigación, ya que se sirvió de instrumentos recolectores de data, que facilitará la consecución de información para que, luego, sea procesada.

Como objetivo global de la investigación se formuló el siguiente: Determinar la relación entre requerimiento para la contratación de bienes y servicios y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre finalidad pública, objetividad, razonabilidad y, satisfacción; y, las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.

Finalmente, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe relación entre requerimiento para la contratación de bienes y servicios, y competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre finalidad pública, objetividad, razonabilidad y, satisfacción; y, las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Hurgando en las bibliotecas y repositorios de diversas universidades a nivel nacional, encontramos la investigación de tipo correlacional que realizó Mamani (2018) investigó la vinculación entre los RTM (requerimientos técnicos mínimos) y el tiempo de concreción del proyecto en la municipalidad de la referida ciudad, la muestra estuvo integrada por 32 participantes pertenecientes a la oficina estratégica. Mediante sondeos consiguió la data, se sirvió del cuestionario avalado por especialistas, lo que dio como resultado un indicador correlacional, de 0392 de acuerdo con Spearman, entre los RTM y el acatamiento de lapsos. A manera de colofón, arribó a que los RTM, si se ordenan de manera pertinente, facilitan obedecer en lapso pertinente los tiempos fijados, desarrollando actividades eficaces.

También se encontró a Robles (2018) en su investigación magistral, concluyó que las contingencias en el estadio de acciones que se realizan previamente a las contrataciones de bienes y servicios domésticos o extranjeras son perjudiciales debido al extenso lapso en concretar la citada fase. Precizando, asimismo, de la muestra, el 53.1 % refirió que el sector usuario careció de definir adecuadamente las solicitudes de carácter técnico que son necesarios, ocasionando retraso en este estadio. Además, señaló que, demora mucho conseguir el valor referencial en la fase de estudio de mercado, pues los proveedores no actúan diligentemente al no enviar sus cotizaciones en el tiempo preestablecido, esto teniendo en cuenta que se trata de proveedores extranjeros. Siendo así, se infiere que el estadio citado se constituyó como el que más tiempo toma, vulnerando el principio de eficiencia y eficacia, lo que repercute de forma negativa a las contrataciones de servicios y bienes.

Otra investigación fue la realizada por Vásquez (2018), quien aplicó un enfoque cuantitativo, utilizó un diseño no experimental, seleccionó a 49 trabajadores públicos como muestra censal y aplicó la encuesta; concluyendo que, respecto a los requerimientos efectuados por las diferentes áreas de la organización con el fin de obtener el presupuesto que asegure la adquisición de los recursos que le permitirán cumplir sus objetivos, requieren imprescindiblemente una diligencia eficiente. Además, se comprende que es indispensable que se

efectúen siguiendo los procedimientos y plazos estipulados, así se aseguran que la oficina superior ante la que se solicitan, otorgue el presupuesto necesario para adquirirlos y de ese modo la entidad puede cumplir con sus objetivos y satisfacer las necesidades de los administrados.

En su respectiva investigación, Luyo (2021) buscó enfáticamente determinar y precisar el vínculo generado por los actos preparatorios en su interacción con los procedimientos de contratación. Se resalta que el estudio tuvo lugar en un órgano descentralizado de salud pública de Lima, 2020. Características necesarias de mencionar son: tuvo un enfoque cuantitativo, aplicó el método hipotético deductivo, seleccionó a 80 colaboradores que constituyeron la muestra al mismo tiempo que se les aplicó las encuestas y procesó los datos estadísticos. La conclusión resulta en la confirmación de una vinculación significativa, además de la constatación de una buena relación entre las variables, gracias al coeficiente obtenido $Rho = 0.716$.

Otra de las investigaciones precedentes fue la de Ale (2019) quien tuvo como objetivo medir como influyen los actos preparatorios en que las adquisiciones sean efectivas, investigación realizada en la municipalidad de Pocollay en Tacna, tuvo una muestra de 27 colaboradores, aplicados los instrumentos, procesó los resultados y obtuvo como resultados un valor de Pearson = 0.940 llegó a concluir que existe una alta correlación entre las mismas.

En el ámbito internacional, se han tomado en cuenta diversas investigaciones, como la de Corredor (2018) realizó una investigación básica, bajo el enfoque cuantitativo, como diseño aplicó el no experimental. Tuvo una muestra censal de 45 personas, luego aplicó el cuestionario pues su técnica fue la encuesta. Concluyendo así que: en la búsqueda del desarrollo de las contrataciones públicas, es necesario la exigencia de estratégicas actividades y oportunos procedimientos que logren generar resultados idóneos; estos últimos buscan satisfacer los requerimientos de las distintas entidades y responder las necesidades sociales, con la finalidad de poder ejecutar con normalidad, es decir acorde a los planes y lineamientos internos, aquellas actividades orientadas a la gestión de recursos.

En la tesis perteneciente a Aguirre y Ripodas (2018), se planteó como objetivo el desarrollo de “Sistema para la Gestión de Requerimientos”, una aplicación web que es abreviadamente conocida como SGR. Dicha aplicación tiene

la finalidad de administrar de forma colaborativa los requerimientos; esto hace posible: el acceso de diversos dispositivos, la definición de la trazabilidad de los requerimientos y el almacenamiento de información que se encuentra centralizada. Además, es necesario resaltar que la investigación es de tipo descriptiva y, por ende, se llevó a cabo un análisis comparativo entre las herramientas que pertenecen al sector académico y comercial. Los resultados del análisis precisaron que existe herramienta alguna que logre cumplir simultánea y completamente los detalles requeridos.

En la investigación desarrollada por Batalla (2018), el objetivo fue presentar herramientas metodológicas que logran eficientemente implementar diversas políticas de compras y distintas contrataciones públicas sustentables, que tuvieran lugar en las diversas etapas del grande y ramificado proceso de la adquisición en la administración pública, además se busca colateralmente exponer las limitaciones para su implementación que pueden aparecer. Simultáneamente, la investigación fue de tipo descriptiva.

Márquez (2021) realizó una investigación descriptiva correlacional que buscó identificar las brechas tecnológicas que resultan del diseño de las compras públicas. En su conclusión, pronosticó innovaciones y grandes ventajas en las compras públicas si se adaptaban a los cambios tecnológicos.

Para llevar a la perfección la aplicación de formas de contratación pública, Gualán (2020) planteó un tipo de gestión administrativa. Esto permitió el estandarizar y la elaboración de guías que adecuen la aplicación del proceso en las contrataciones públicas. Es necesario mencionar que la investigación fue descriptiva, al mismo tiempo que no experimental; además aplicó las encuestas como instrumento. Concluyendo que existe una relevancia innegable al poner en práctica un modelo de gestión administrativa que se estandarizara al nivel de los diversos procedimientos de las contrataciones.

Sobre el tratamiento teórico de la variable competencias laborales, en palabras de Muñoz et al. (2021), de acuerdo con la teoría "Z" de Ouchi (1982), la cual dio a conocer la escuela de gestión partiendo de la cultura organizacional. La teoría «Z» guarda relación con la intervención de los servidores en la fijación de los factores de productividad del proceso.

Ciertas teorías, teniendo presente la de Bateson, recomiendan que el modo

en que el órgano gerencial se relaciona con sus empleados refleja la cultura laboral que posee la institución. Será más competitivo un lugar laboral edificado sobre valores como la flexibilidad, confianza, sutileza, entre otros, donde los servidores también tienen un rol influyente en la determinación de los factores de productividad del proceso.

La teoría sobre los principios de la economía, política y tributación, sostiene que cualquier labor conlleva consigo un conjunto de actividades del personal implicado y de la entidad (Marx, 1817).

La teoría “hacia la nueva organización” desarrolla lo fundamental que es que la organización genere relaciones con los usuarios, considerándola como ente social y no solo como generadora de ganancia, ya que está integrada por sujetos, ello con el objetivo de conseguir los resultados previstos por el equipo, con énfasis en la innovación (Drucker, 2008).

La que otorga poder a las organizaciones es la teoría administrativa. Esta tiene la prerrogativa del control, que se comprende como el modo en que la organización alcanza lo que anhela mediante la designación de la autoridad, clasificándose en tres: autoridad carismática, que es cuando los colaboradores sienten identificación con su líder y ha aparecido una afinidad amparada en su personalidad; autoridad tradicional, donde los colaboradores presumen que las indicaciones brindadas a ellos tienen justificación, ya que siempre se ha realizado de ese modo, y la autoridad legal racional, que se sustenta en la norma de carácter administrativo (Weber, 2016),

Se sostiene a través de la teoría X que la administración ampara su particularidad conforme al labor que realizó Taylor en 1930, de modo que los encargados que comparten esta teoría consideran que los sujetos tienen que continuar una serie de vigilancia y órdenes, sostiene, además, que el resultado no es de confiar en que los empleados trabajen exceptuados de supervisión y con ausencia de sanciones por no cumplir debidamente con sus funciones, siendo vital fijar indicaciones detalladas e inspeccionar esporádicamente los sectores funcionales de la compañía.

Los sujetos, en la teoría Y, deseosos de laborar y generar productividad, tienen que recibir un sueldo equitativo a lo que realizan y los encargados o jefes,

como facilitadores de barreras, deben interesarse en sus necesidades cuando se les asigne tareas y beneficios, ya que permitirá a los empleados gozar de autonomía en el empleo (McGregor, 1960).

Desarrollar competencias laborales corresponde a los atributos personales más importantes con la finalidad de optimizar el mejoramiento funcional y profesional que llevan a cabo los trabajadores. Cuando los empleados se tornan competentes, van a demostrar las habilidades suficientes para concretar actividades laborales (Alles, 2012).

En lo que respecta a las dimensiones de la variable, se tomó en cuenta lo propuesto por Alles (2012), donde se tiene 2 dimensiones: la primera, son las competencias cardinales, que los empleados, todos sin excepción, deben tener. Estos se desenvuelven cuando se alistan programas de trabajo congruentes al diseño que se use.

Como segunda dimensión: las competencias específicas, abarca temas como los métodos aplicados a la investigación, las formas aplicadas y demás áreas específicas de los métodos de trabajo. Además, contiene la adaptabilidad a diferentes ambientes, habilidades de organización y planificación, así como una efectiva y segura comunicación.

En cuanto a la variable requerimientos para contratar bienes y servicios, haré una corta alusión a las teorías que facilitan entender dicho procedimiento.

El proceso correspondiente a la acción de selección, de acuerdo con la Ley de Contrataciones del Estado, en sus arts. 21-23 para el caso de obras, prevé un llamamiento que habilita contratar a las entidades, son únicamente dos tramitaciones los habilitantes a la convención de obras (TUO de la Ley 30225).

Las solicitudes técnicas que supeditan el planteamiento a obedecer, tienen presente los requisitos técnico-legales, aludiendo a las cantidades, calidad y condiciones con base en quienes se contratará estos bienes y servicios, lo que facilitará la atención de las necesidades, indicando claridad y un mejor enfoque de acuerdo con los bienes y servicios solicitados; los que deben regirse conforme a ley (MEF, 2015).

La contratación tiene lugar, primero, con una planificación debidamente

estructurada, que se origina a partir de la identificación de una necesidad que surge de recursos, obras, servicios y una óptima organización sobre lo que se quiere llevar a cabo a través de un programa establecido para el año fiscal que corresponde respecto de contratación, donde se detalla la meta por concretar en el lapso establecido, escogiendo alternativas óptimas y finiquitando con la suscripción del contrato (MEF, 2015).

Los pasos para conseguir bienes, poner obras en ejecución, ser acreedores de servicios, hechos por entidades estatales, que habilitan un óptimo desenvolvimiento, sustentado en el funcionamiento de la planificación de sus financiamientos ofrecidos por organismos del Estado, que, aparte de cumplir con óptimas circunstancias, se hallen reglamentadas legalmente, de manera facilitadora para conseguir que se suministren con eficacia los servicios, bienes y obras, enfocada en asegurar cualidades de vida superiores (Ley N° 30225).

La etapa de selección debe tener declaración en temas presupuestales con la finalidad de llevar a cabo el llamamiento y así suscribir el contrato, y tener a los proveedores debidamente situados en el registro del ente estadual, esto último quiere decir que tienen que estar con su RNP en vigencia desde el comienzo.

El planteamiento del requerimiento se define como una solicitud que busca; en primer lugar, contratar bienes y servicios; en segundo lugar, atender los pedidos; y, en tercer lugar, satisfacer las necesidades de una entidad pública. Todo conlleva a la iniciación del proceso de contratación descrito en el PAC de la entidad (OSCE, 2017).

Según Aragón (2018), es preciso y necesario señalar con objetividad los requisitos y características relevantes de los requerimientos, con el fin de cumplir con las contrataciones. Están incluidos los requisitos de calificación en el proceso de gestión del requerimiento, que son de innegable necesidad para las contrataciones realizadas a través de los procesos de selección respectiva.

Los requerimientos informan detalladamente las necesidades que presenta el usuario para el cumplir de sus funciones. Además, su objetivo se encuentra simultáneamente en la satisfacción de estas necesidades. (Gómez, 2011).

Respecto al requerimiento, Revilla et al. (2017) precisó que, al tratarse de un

bien, se debe tener especificaciones técnicas; mientras que, al tratarse de un servicio, se debe tener un término de referencia; en adición, de acuerdo al objeto de contrato se debe incluir ciertos requisitos de calificación y las condiciones que deben ser realizadas dentro del contrato (plazos, manera de pago, obligaciones, ubicación, penalidad y otros). Los requisitos de la calificación, tiene como objetivo prever y asegurar la capacidad necesaria, por parte de los participantes, para realizar el contrato; dicha determinación se acredita con documentos (aspecto técnico y profesional, aspecto legal, experiencia del postor). Con excepción del aspecto legal y experiencia del postor, los requisitos respectivos a la especificación técnica son de donde se obtienen los requisitos, de tal forma que se obtiene directamente una relevancia significativa en la calificación.

En relación a quien formula el requerimiento, Revilla et al. (2017) consideran que es responsabilidad del usuario el desarrollar una adecuada formula que asegure la calidad técnica y reduzca o evite las causales de reformulación por errores o deficiencia técnica, con el fin de evitar un impacto en la contratación.

Revilla et al., adicionalmente, hicieron mención de ciertos aspectos que deberían ser tomados en cuenta durante la formulación de un requerimiento: (1) Finalidad pública: tener en cuenta que la orientación de un requerimiento es cubrir el interés público. (2) Objetividad: Todo requerimiento debe ser realizado exacta y objetivamente, de tal forma que otorgue o brinde equidad en el contrato, evitando así daños en la competencia del mercado por trabas. (3) Razonabilidad: en caso no se encuentren programados los distintos requerimientos que fueron formulados por el área usuaria, estos deben ser visados por el director o jefe.

De manera complementaria, Ortega (2021) menciona que los requerimientos muestran delicadez porque deben alinear, acorde a la normativa vigente, el disponible gasto de inversión. Alfaro (2019), por su parte, precisa que los requerimientos serán eficientes tanto que su mala práctica repercuta en la calidad. Watz y Hallstedt (2018), enfocaron la importancia en que lo adquirido presente un buen rendimiento y sostenibilidad. Por su lado, Nadeem et al. (2022) consideraron de gran relevancia poseer herramientas que ayuden a ejercer las labores eficientemente y faciliten a precisar lo que es requerido por las organizaciones.

Suaza y Lora (2019) identificaron que para obtener una adecuada

información que apruebe los requerimientos, es necesario que estos se centren en partes técnicas; por ende, es indispensable que se realicen eficientemente. Khairuddin et al. (2021) enfatizaron la existencia de diversos factores que, de no ser adecuadamente atendidos, podían desembocar en el fracaso; no obstante, no dejaron de percibir a la gestión de requerimientos como una actividad establecida. Udousoro (2020), en una visión más literal, consideró a los requerimientos como cosa alguna descubierta con la finalidad de desarrollar productos o servicios.

Por un lado, Lozano (2020) determinó que, el desarrollo de funciones desempeñado por el sistema de información, recibe influencia directa de los requerimientos, cuando estos fijan requisitos que harán cumplir los objetivos; de tal forma que el flujo de información es facilitado y la operatividad es asegurada. Por otro lado, Rodríguez (2021) mencionó que un requerimiento exige y necesita que, simultáneamente: su pertinencia sea validada, sea confiable y responda a una específica necesidad. En este caso, los responsables tienen la obligación de mantenerse actualizados, interpretar la legislación y moldearse a los cambios que se llevan a cabo permanentemente en el sector, con la finalidad de implementar el contrato o solucionar alguna controversia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación se realizará acorde al enfoque cualitativo. Es una de tipo básica, toda vez que se determinará la vinculación de las variables investigadas, resultados que permitirán un mejor entendimiento de las mismas (Hernández et al. 2014).

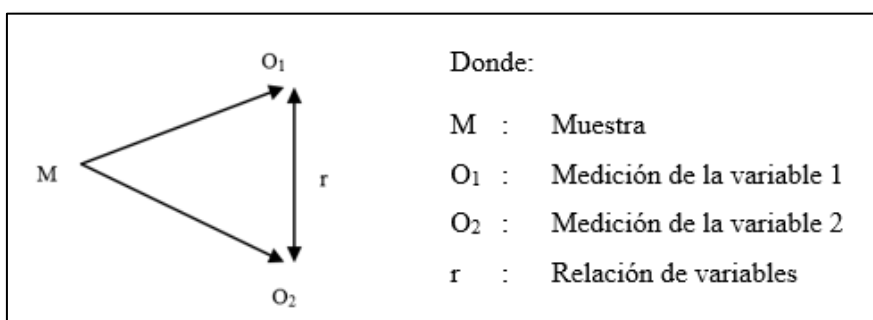
Diseño de investigación

El diseño es no experimental, no se ha realizado manipulación alguna de los institutos investigadores, sencillamente se ha procedido a la medición de las mismas aplicando un instrumento que recoge la información. Hernández (2018), refiere que el diseño es la estrategia que permite el desarrollo de las actividades que recoge.

Como se acotó líneas arriba, la investigación busca determinar la relación entre las variables, por ende, su nivel es correlacional, (Hernández, 2018). Y a decir de Sánchez et al. (2018) como el recojo de información se realizó en un determinado momento, es transversal.

Figura 1

Esquema del diseño



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desarrollo de competencias laborales

Definición conceptual.

Es el principal atributo que todo trabajador debe poseer, pues le permite poner en práctica acciones de superación y mejoramiento, de índole profesional, en las funciones que ejerce. Demostrarán las destrezas deseadas en la realización de sus actividades laborales, una vez que alcancen altas competencias. (Chiavenato, 2011).

Definición operacional

La medición de la variable será realizada utilizando una escala ordinal y politómica, al mismo tiempo, se aplicará un cuestionario que contiene 22 ítems distribuidos a través de sus dos dimensiones. Fueron determinados tres niveles: En inicio, en procesos y logrado. (Ver anexo 2)

Variable 2: Requerimientos para la contratación de bienes y servicios

Definición conceptual.

De acuerdo a la Ley 30225, la formulación del requerimiento es una solicitud realizada por el área usuaria para contratar un bien, servicio u obra, establece los requisitos de calificación, sustenta la finalidad pública de la contratación. Los mismos deben estar orientados al cumplimiento de las funciones de la entidad debe formularse de forma objetiva y precisa, alternativamente pueden ser formulados por el órgano a cargo de las contrataciones y aprobados por el área usuaria.

Definición operacional

Es el procedimiento para medir cuantitativamente el nivel de la variable formulación de requerimiento a través de un cuestionario con 15 ítems, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores contemplados. (Ver anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Se puede entender como población al conjunto de integrantes con particularidades en común, sobre los que queremos estudiar algo, así como lo indica Condori (2020).

Criterios de selección

Inclusión:

La integran trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, que se encuentran efectivamente laborando.

La integran trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, que desean participar voluntariamente en la investigación.

Exclusión:

Trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, que se encuentran de vacaciones o gozando de algún tipo de licencia.

Trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, que se encuentren en litigio con la entidad.

Muestra censal:

En esta investigación, los elementos estuvieron representados por 80 trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima.

Unidad de análisis:

Trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se aplicará la técnica nominada como encuesta, que permite recabar los supuestos para señalar la vinculación entre las variables (Torres et al., 2021), el que permite uniformizar la recolección de información, haciendo que la misma resulte confiable para la ejecución de la investigación.

Instrumento

Para la investigación se aplicaron dos cuestionarios, el primero dirigido a recabar información respecto de la variable desarrollo de las competencias laborales, que comprende 22 preguntas, las cuales a su vez estuvieron divididas en 2 dimensiones. El segundo dirigido a recabar información para la variable requerimiento para la contratación de bienes y servicios, integrada por 19 preguntas, repartidas en sus tres dimensiones. (Véase anexo 3).

Validez

La validez de los instrumentos se obtendrá a través de la evaluación realizada por los expertos, denominado método del juicio de expertos, recurriendo a la valoración de tres profesionales, quienes tienen la tarea de analizar los instrumentos, declarando su validez (Véase anexo 4).

Confiabilidad

Según precisa Ñaupas et al. (2014) se afirma que existe confiabilidad cuando las medidas efectuadas por el instrumento no cambian significativamente con el pasar del tiempo, ni porque se aplique a distintos individuos. En la investigación la confiabilidad se deriva de la prueba piloto a 20 individuos que laboran en la entidad ejecutora, pero no son parte de los elementos seleccionados para la investigación en cuyo caso se aplicó la prueba alfa de Cronbach toda vez que las variables poseen escalas de medición politómicas (Ver Anexo 5).

3.5. Procedimientos

Una vez validados los instrumentos, se procedió a la aplicación de los mismos, no sin antes haber solicitado la autorización al director de la unidad ejecutora, a efectos de concurrir a las instalaciones y poder entregar el cuestionario (a través del link del formulario Google) a los trabajadores que voluntariamente acepten participar en la investigación.

Con los instrumentos aplicados, se extraerá la información contenida en la misma, organizándola en una hoja de cálculo de Excel, para proceder a su análisis a través de métodos estadísticos que permitan la realización de los objetivos de investigación que se plasmarán en las conclusiones y de ser el caso precisar recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron sometidos a un análisis descriptivo y otro inferencial, dado que la investigación se realiza bajo el enfoque cualitativo, el que se caracteriza por el uso de técnicas estadísticas. La data recabada se sometió al análisis y proceso mediante el programa estadístico SPSS v.25. El análisis descriptivo se elaborarán tablas y figuras estadísticas que facilitan la presentación y comprensión de la

información. Para determinar la relación de las variables se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

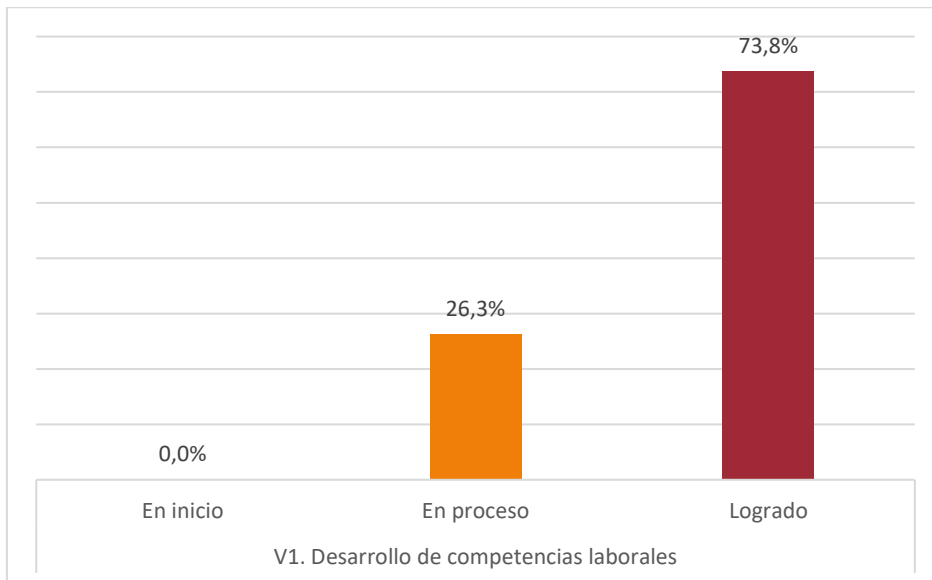
En la realización de la investigación se observaron los aspectos éticos exigidos en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo tales como: beneficencia tal como se ha precisado la investigación representará un beneficio desde la perspectiva social, teórica, práctica y metodológicamente, podemos acotar la no maleficencia se respeta el anonimato de los intervinientes en el estudio, no causando daño alguno a los mismos. También precisamos que la data se obtuvo respetando la autonomía, es decir solo se permitió la participación voluntaria de los trabajadores; plasmamos el irrestricto respeto al principio de justicia, pues se brindó un trato justo, respetando los derechos humanos de los participantes. Asimismo, se observaron los lineamientos de investigación exigidos por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Figura 2

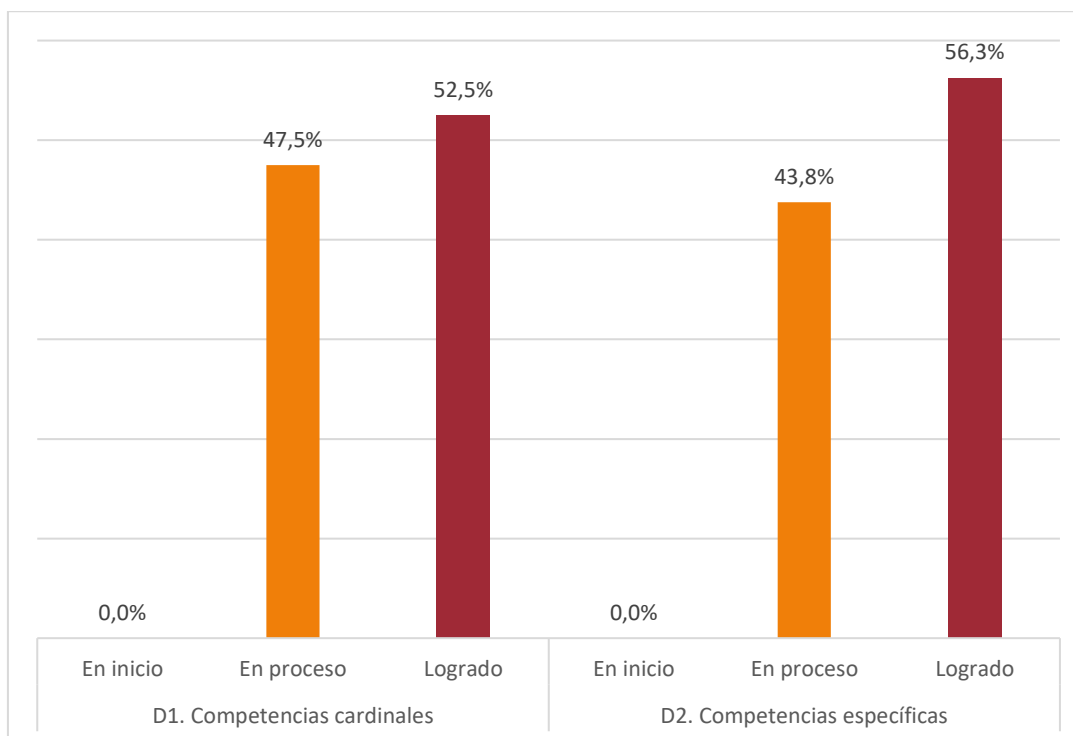
Niveles de la variable competencias laborales



En la figura 2 se observa que la percepción de los colaboradores respecto al desarrollo de competencias laborales es considerada por el 73.8% como lograda, el 26.3% opina que se encuentra en proceso, y es importante señalar que ninguna de los trabajadores opina que el desarrollo de competencias se encuentre en un nivel inicial.

Figura 3

Niveles de las dimensiones de competencias laborales



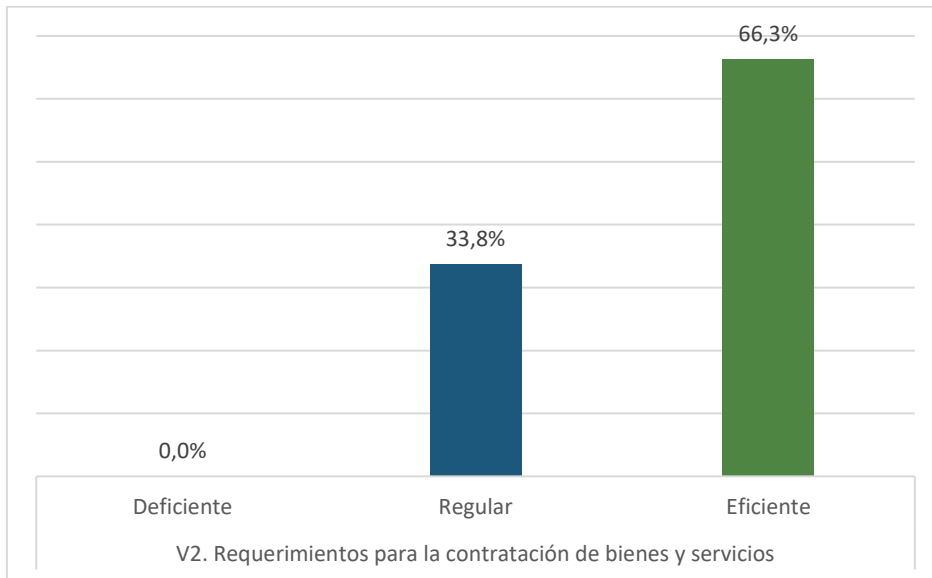
La variable competencias laborales se compone de dos dimensiones que permiten la medición de las variables. De ese modo, en lo que se refiere a **competencias cardinales**, el 52.5% de los encuestados califica sus competencias en un nivel logrado, es decir, consideran que han desarrollado profesionalmente, se preocupan por incrementar sus capacidades de creatividad e innovación, se han fortalecido para el trabajo bajo presión y el trabajo colaborativo. En tanto el 47.9% opina que aún se encuentra en desarrollo y califica en proceso su desarrollo de competencias cardinales. Es importante mencionar que ninguno de los encuestados considera el desarrollo de estas competencias en un nivel inicial.

En la percepción de las **competencias específicas**, el 56.3% de los colaboradores se califica en un nivel logrado, es decir, que se encuentran identificados con la entidad, su nivel de compromiso institucional es alto, han desarrollado su capacidad de adaptación a los cambios en el entorno y fortalecido su capacidad de planificación y organización de sus actividades y fomentan la comunicación asertiva. Mientras que el 43.8% opina que su nivel de desarrollo se

encuentra en proceso. Ninguno de los encuestados consideró que el nivel de desarrollo sea inicial.

Figura 4

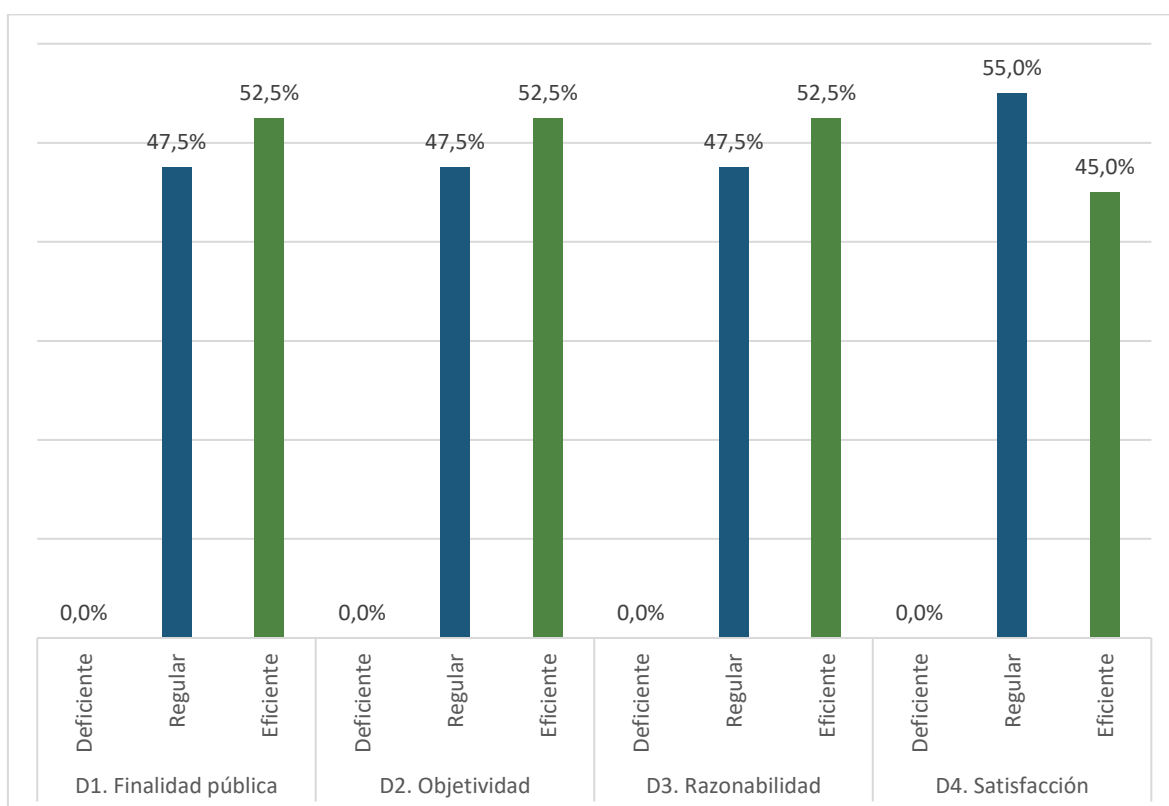
Niveles de la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios



Los resultados obtenidos en la medición de la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios muestran que el 66.3% de los colaboradores consideran que este aspecto es eficiente. En tanto, el 33.8% de los trabajadores encuestados opina que se encuentra en un nivel regular. Asimismo, ninguno de estos colaboradores considera que es ineficiente.

Figura 5

Niveles de las dimensiones de requerimientos para la contratación de bienes y servicios



La variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios se compone de cuatro dimensiones que facilitan su medición. De modo que los resultados obtenidos para la dimensión **finalidad pública** de requerimientos para la contratación de bienes y servicios, es considerado por el 52.7% de los encuestados como eficiente, esto representa que los requerimientos elaborados son satisfactorios y han seguido las estrategias necesarias para el cumplimiento de los fines de la entidad. Mientras que el 47.5% opinó que el nivel es regular y ninguno de los encuestados considera que sea deficiente.

Con relación al componente de **objetividad** de los requerimientos, el 52.7% de los colaboradores encuestados percibe que este componente como eficiente, es decir, se aprecia exactitud y precisión en los requerimientos formulados. Un 47.5% considera que se encuentra en un nivel regular y ninguno de los encuestados considera que sea deficiente.

Sobre el componente **razonabilidad** de los requerimientos, el 52.7% de los encuestados considera que es eficiente, aprecian que existe congruencia en la formulación de los requerimientos con las necesidades institucionales. Mientras que el 47.7% califica a este aspecto como en un nivel regular. Ninguno de los encuestados considera que sea deficiente.

En cuanto a la dimensión **satisfacción** el 55% de los trabajadores considera que se ha alcanzado un nivel regular en el cumplimiento de los plazos establecidos. El 55% califica a este aspecto como en eficiente y ninguno de los encuestados considera que sea un nivel en inicio.

4.2. Resultados inferenciales

En el análisis inferencial realizado, se determinó el uso de pruebas no paramétricas dado que los resultados obtenidos en la prueba de normalidad indicaron que los datos recolectados no presentan una distribución de Gauss por lo cual se aplicó el coeficiente rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis (ver anexo 7)

Para la **hipótesis general**:

Hi: Existe relación entre requerimientos para la contratación de bienes y servicios y competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 1

Correlación de competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales	
		Coeficiente de correlación	,576**
Rho de Spearman	V2. Requerimientos para la contratación de bienes y servicios	Sig. (bilateral)	.000
		N	80

** . La correlación es positiva moderada.

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde $p_valor = 0.00$ y $\rho = 0.576$ permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la formulación de los requerimientos.

Para la **hipótesis específica 1**:

H₁: Existe relación entre competencias laborales y finalidad pública para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 2

Correlación de competencias laborales y finalidad pública para la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales	
		Coeficiente de correlación	,578**
Rho de Spearman	D1. Finalidad pública	Sig. (bilateral)	.000
		N	80

** La correlación es positiva moderada.

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde p_valor= 0.00 y rho = 0.578 permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y finalidad pública de la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la finalidad pública considerada en la formulación de los requerimientos.

Para la **hipótesis específica 2:**

H₂: Existe relación entre competencias laborales y objetividad en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 3

Correlación de competencias laborales y objetividad en la contratación de bienes y servicios

			V1. Desarrollo de competencias laborales
		Coeficiente de correlación	,603
Rho de Spearman	D2. Objetividad	Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde $p_valor = 0.00$ y $\rho = 0.603$ permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y objetividad en la formulación de los requerimientos de la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la objetividad considerada en la formulación de los requerimientos.

Para la **hipótesis específica 3**:

H₃: Existe relación entre competencias laborales y razonabilidad en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 4

Correlación de competencias laborales y razonabilidad en la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales	
		Coefficiente de correlación	,486**
Rho de Spearman	D3. Razonabilidad	Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde $p_valor = 0.00$ y $\rho = 0.486$ permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y razonabilidad en la formulación de los requerimientos de la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la razonabilidad considerada en la formulación de los requerimientos.

Para la **hipótesis específica 4**:

H₄: Existe relación entre competencias laborales y satisfacción en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 5

Correlación de competencias laborales y satisfacción en la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales
		Coefficiente de correlación
		,546**
Rho de Spearman	D4. Satisfacción	Sig. (bilateral)
		.000
		N
		80

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde $p_valor = 0.00$ y $\rho = 0.546$ permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y satisfacción con la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mayor será la satisfacción respecto a la contratación de los requerimientos.

V. DISCUSIÓN

La investigación se centró en el estudio de la relación entre las variables competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor – Lima, 2022, para lo cual se recurrió al análisis estadístico de los datos recolectados vía encuestas que se realizaron con el fin de materializar el objetivo de la investigación. Las encuestas fueron aplicadas a la muestra, que en esta investigación se trató de una muestra censal, pues se consideró a la totalidad de integrantes del organismo público ejecutor, es decir la población de la investigación. Para el análisis de la variable competencias laborales, tomé en cuenta dos dimensiones: competencias cardinales y competencias específicas. En este orden de ideas, es necesario acotar que para analizar la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios, tomé en cuenta las dimensiones: finalidad pública, objetividad, razonabilidad y satisfacción. En este acápite, los resultados que obtuve en la investigación fueron cotejados con los obtenidos en otras investigaciones ya sean coincidentes o divergentes.

En cuanto a las competencias laborales es necesario precisar que están vinculadas a los atributos de cada persona, los mismos que cobran importancia en cuanto buscan hacer más óptimo el desarrollo de las funciones y profesiones que realizan los trabajadores, esto es, cuando los trabajadores son más competentes se encuentran en la posibilidad de materializar las actividades que se encomienden en su centro de labores (Alles, 2012). En lo que corresponde a los requerimientos para la contratación de bienes y servicios, Gómez (2011) precisa que son los que describen con detalle lo que resulta ser necesario para que el usuario cumpla con sus funciones, al respecto la OSCE (2017) precisó que es el pedido realizado para contratar bienes, servicios u obras con el fin de cumplir con los pedidos formulados por las entidades públicas, es el procedimiento que marca el comienzo del proceso de contratación descrito en el PAC de la organización.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022, para lo cual se analizaron los resultados presentados en el capítulo precedente, información que fue recabada a

través de los instrumentos denominados cuestionarios, los cuales fueron dotados de validez a través del juicio de expertos, quienes declararon que los ítems contenidos en los mismos son relevantes, pertinentes y claros, además se determinó la confiabilidad de los mismos a través de la aplicación de una prueba piloto, que se realizó a través de Alfa de Cronbach, cuyos resultados permitieron aseverar su confiabilidad y de ese modo proceder a la aplicación de los mismos.

Para la variable competencias laborales, la estadística descriptiva brindó los siguientes resultados, el 73.8% de los encuestados la percibió en el nivel de logrado, el 26.3% opinó que se encuentra en proceso, y ningún trabajador opinó que se encuentra en un nivel inicial. Por su parte la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios obtuvo que el 66.3% de los colaboradores consideró que está en el nivel eficiente, el 33.8% de los trabajadores opinó que se encuentra en un nivel regular y ninguno de estos colaboradores considera que es ineficiente, esto deja claramente expuesto que los trabajadores de la entidad perciben que las competencias laborales están logradas o encaminadas a serlo, al igual que la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios es percibida como eficiente o regular, pero no, que se encuentra en el nivel inicial. En este punto es necesario precisar que la investigación realizada por Luyo (2021) centrada en determinar la relación entre actos preparatorios, los mismos que involucran a los requerimientos y procedimientos de contrataciones en un órgano descentralizado de salud pública de Lima, 2020; concluyó que los actos preparatorios se vinculan significativamente con los procedimientos de contratación, están relacionados significativamente con los procedimientos de contratación, aseveración que se sustenta en el coeficiente obtenido $Rho = 0,716$ es decir la relación es alta, dejando entrever la importancia de los requerimientos.

En cuanto a la vinculación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios y competencia laborales, para lograr aseverar la existencia o inexistencia de la misma, se usó la prueba no paramétrica, aplicándose el coeficiente rho de Spearman, se obtuvo un $p_valor = 0.00$ lo que indicó que existe una relación significativa entre las variables, el coeficiente obtenido fue $rho = 0.576$ que es el sustento para afirmar que entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios existe una

correlación positiva, directa y moderada, esto es que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la formulación de los requerimientos.

Los resultados obtenidos para nuestro objetivo guía, coinciden con la investigación realizada por Mamani (2018) quién buscó determinar la relación entre los requerimientos técnicos mínimos (RTM) y el tiempo de concreción del proyecto en la municipalidad de Moquegua, obtuvo como resultado Rho de Spearman = 0392 entre las variables investigadas. Concluyendo que los RTM, peticionados conforme a la norma y en los plazos estipulados permitirán la eficacia de las contrataciones, lo que pone en realce que si los encargados de la formulación de los requerimientos lo hacen correctamente, esto es, plasmando las competencias necesarias para poder cumplir con los mismos.

Es necesario precisar que también se encuentra coincidencia con la investigación formulada por Vásquez (2018) quién investigó la relación entre la gestión de requerimientos y la ejecución de los mismos, arribó a la conclusión que los requerimientos que se presentan conforme a los procedimientos, etapas y plazos establecidos en las diversas oficinas de la entidad estipuladas las diferentes áreas de la entidad permiten que se gestionen los mismos y de esa manera las oficinas solicitantes podrán obtener los recursos solicitados para el cumplimiento de sus fines, por ende, se satisfacen las necesidades de la entidad y como efecto multiplicador la población. Es este extremo, el que resulta similar con nuestra investigación toda vez que los referidos procedimientos, fases y tiempos estipulados para los requerimientos, pueden ser plenamente observados si es que los responsables cuentan con las competencias necesarias para dicho fin.

Una de las dimensiones consideradas para la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios, fue la finalidad pública, en la estadística descriptiva consignada en el capítulo precedente tenemos que 52.7% de los encuestados refieren que la perciben como eficiente y 47.5% preciso que la aprecian en el nivel regular, estos resultados claramente indican que la mayoría de encuestados refieren que los requerimientos formulados cumplen con el fin para el cual se solicitan. Esto nos conlleva a precisar que en la investigación se formuló el objetivo específico 1, determinar la relación entre finalidad pública y las competencias laborales en un organismos público ejecutor - Lima, 2022, para lograr

determinar la relación se aplicó la prueba paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo el coeficiente $Rho = 0.578$, lo que indica que existe una correlación positiva, es decir que si mejoramos las competencias de los trabajadores, mejorará la finalidad pública presente en la formulación de los requerimientos, esto es, se confirmó la hipótesis de investigación. Es preciso traer a colación la investigación realizada por Casapino (2016) quien estudió las subastas en las que interviene el Estado llegó a concluir que las mismas cuentan con caracteres propios como la ausencia de criterio técnico – práctico, requerimientos no coincidentes con la realidad y pese a que la Ley de Contrataciones del Estado regula dichos procedimientos, el aspecto adverso de la ley es que quienes están a cargo de la aplicación de la misma, no lo hacen de manera correcta pues carecen de las capacidades y/o sapiencia necesaria. Claramente está identificando la falta de competencias de los responsables de formular los requerimientos por ende, si las competencias no son las apropiadas, la dimensión finalidad pública de los requerimientos, tampoco será la apropiada, por ende no se llegará a cumplir el ámbito operativo de la institución lo que trae como secuela que no se cumpla el plan estratégico institucional. Destacándose la necesidad que los gestores deben propugnar el desarrollo de las competencias laborales de los encargados de elaborar los mismos.

Respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre objetividad y, las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Es necesario acotar que la dimensión objetividad logró los resultados descriptivos siguientes, el 52.7% de los encuestados expresó su parecer, indicando que se encuentra en el nivel eficiente y el 47.5% precisó que la percibe como regular, lo que nos indica que los encuestados perciben que la objetividad, entendida como la forma real y precisa de hacer los requerimientos, la perciben en su mayoría como eficiente y un número menor la perciben como regular, no fue tomado en cuenta el nivel de deficiente, pues ningún encuestado la percibe como tal, esto refleja que al momento de formular los requerimientos, estos se hacen de manera objetiva haciendo prevalecer la equidad y de esa manera los interesados tendrían igualdad de oportunidades para participar en dichos procesos. En lo que respecta a la estadística inferencial aplicada con la que se comprobó la hipótesis específica 2, llegó a determinar la correlación entre la dimensión y la variable de estudio toda vez que se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0.603$

positiva, directa y moderada, esto es que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la objetividad evidenciada en la elaboración de los requerimientos. Conforme lo establece nuestra normatividad, los requerimientos son elaborados a través de un documento, el mismo que sigue las pautas establecidas como formato de atención, en el cual se consignan las características técnicas de los bienes y servicios que son requeridos a través de una solicitud, la que busca cumplir el fin público, esto es que los mismos permiten atender las necesidades de los usuarios. Ser objetivo conlleva precisar las características técnicas de los bienes y servicios que son solicitados, de esa manera permitirá la participación de los proveedores en igualdad de condiciones.

En lo que corresponde al objetivo específico 3, determinar la relación entre razonabilidad y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Viene al caso precisar que la citada dimensión, de acuerdo a los resultados obtenidos en la estadística descriptiva precisaron que el 52.7% de los encuestados opinó que se encuentra en el nivel eficiente, 47.7% lo percibió en el nivel regular y ningún encuestado opinó que sea deficiente. Estos resultados denotaron que resultan coherentes los requerimientos con las necesidades que busca satisfacer la institución para el cumplimiento de sus fines y de esa manera procurar una buena administración para los ciudadanos.

En lo que corresponde al análisis inferencial aplicado, que conllevó a comprobar la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultados $p_valor = 0.00$ que reveló que entre competencias laborales y razonabilidad en la formulación de los requerimientos de contratación de bienes y servicios hay una relación significativa y, el coeficiente $\rho = 0.486$ determinó que la correlación es positiva, directa y moderada, esto es que si mejoran las competencias de los trabajadores, también mejorará la razonabilidad en la elaboración de los requerimientos.

Por último el objetivo específico 4 consistió en determinar la relación entre satisfacción y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Iniciaré precisando que la dimensión satisfacción fue sometida al análisis estadístico, en lo que corresponde a la estadística descriptiva se obtuvo que el 45% de los encuestados opinó que se encuentra en el nivel eficiente y 55% manifestó que la percibe en el nivel regular y ninguno de los encuestados consideró que sea

deficiente. Respecto a la estadística inferencial se obtuvo como resultado $p_valor=0.00$ lo que denotó la existencia de una relación significativa entre la dimensión y variable analizadas, también se obtuvo un coeficiente $\rho = 0.546$ con lo que se determinó que existe una correlación positiva, directa y moderada, esto es, que si son mejores las competencias de los trabajadores, es mayor la satisfacción en lo que a formulación de requerimientos se refiera. Esto es coincidente con la investigación realizada por Corredor (2018) determinó que la materialización de las contrataciones pública conlleva aplicar procedimientos y realizar determinadas acciones que mejoran la atención a los administrados, lo que es posible debido a la debida formulación de requerimientos, pues son con ellos que se inicia la provisión de los insumos para la satisfacción de los administrados.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre desarrollo de competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor de Lima, 2022, esto es mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la formulación de los requerimientos.
- Segunda:** Se concluyó que competencias laborales y finalidad pública en un organismo público ejecutor, Lima 2022 tienen una correlación positiva moderada, sustentada en el coeficiente de Spearman = 0.578.
- Tercera:** Se concluyó que competencias laborales y objetividad en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor, Lima 2022, tienen una correlación positiva moderada, sustentada en el coeficiente de correlación de Spearman = 0.603.
- Cuarta:** Se concluyó que competencias laborales y razonabilidad en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor, tienen una correlación positiva, sustentada en el coeficiente de correlación de Spearman = 0.486.
- Quinta:** Se concluyó que competencias laborales y satisfacción en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor. Lima, 2022, tienen una correlación positiva, sustentada en el coeficiente de correlación de Spearman = 0.546.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los integrantes de la alta gerencia de un organismo público ejecutor de Lima, presentar los resultados de la presente investigación a otros gestores para que de ese modo puedan conocer la relación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios.

Segunda. Se recomienda a los gestores de un organismo público ejecutor de Lima, realizar las gestiones conducentes a recabar información sobre aquellos aspectos de los requerimientos para la contratación de bienes y servicios que faltan desarrollar, para que de esa manera puedan mejorarles y alcanzar una correlación positiva alta con la variable competencias laborales.

Tercera. Se recomienda que los trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, 2022 sean capacitados sobre competencias laborales, y los beneficios que la misma irroga en los requerimientos para la contratación de bienes y servicios.

REFERENCIAS

- Aguilar, D., y Quintero, M. (2018). La transparencia como principio en la Contratación Pública en Colombia. (Tesis de maestría) Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Alberto, R. (2013). Contratación y adquisiciones del Estado y normas de control (9na. ed.). Gaceta Jurídica.
- Ariel, B. (2016), Public procurement for objectives and results: approach and theoretical discussion. (artículo científico). Universidad de los Andes, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6331302>
- Baldera, J. (2017). Impacto de los actos preparatorios en el cumplimiento de los procesos de selección convocados en la Municipalidad Distrital de Mochumí. (Tesis de maestría) Lima: Universidad César Vallejo.
- Basilio, A., y Yarasqui, J. (2018), Programación de necesidades y el funcionamiento del sistema de abastecimiento en la Municipalidad Provincial Daniel Carrión, 2018. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú.
- Beltrán, P., y Martínez, E. (2019). Publicidades activa y pasiva en contratación pública. Una panorámica autonómica española. (artículo científico). España.
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2019.may.19/44257>
- Bernal, M. (2013), The principle of objectivity in public procurement. (artículo científico). Universidad de Zaragoza, España.
<https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/10072>
- Camacho, G. (2017), Public procurement and transparency. (artículo científico). Universidad de Chile, Chile.
https://www.academia.edu/36112553/Contrataci%C3%B3n_P%C3%BAblica_y_Transparencia_2017_?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page
- Canónico, A. (2017), The sanctioning system in public procurement in Venezuela.

- (artículo científico). Universidad de Margarita, Margarita, Venezuela.
<https://rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/38>
- Castro, C., García, L., y Martínez, J. (2010). La contratación estatal: Teoría general. Colombia: Universal del Rosario.
- Chávez, A. (2021). Gestión de las contrataciones públicas y calidad de obras
- Chocano, C. (2020). Integridad, competencia restringida y COVID-19: retos para la contratación pública peruana. (artículo científico). Universidad Católica del Perú.
<https://revistadederecho.uwiener.edu.pe/index.php/rider/article/view/84/38>
- Condori, P. (2020), Universo, Población y muestra. Curso Taller, 23(2).
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Congreso de la República. (2014). Ley N° 30225.- Ley de Contrataciones del Estado. Perú: Congreso de la República.
- Corredor, G. (2018). Social Impact Bonds in the context of the reform of the public procurement law: Challenges and opportunities. (artículo científico). Universidad Externado de Colombia.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rdes/n41/0122-9893-rdes-41-00129.pdf>
- Figuerola, V., Escudero, F. y Salazar, S. (2021). Procurement and its influence on green procurement in environmental care in ministries, 2021. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1503/2095>
- Foy, P. (2011), Considerations on sustainable public procurement (“green”). (artículo científico). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3136>
- Frisancho, M. (2015). La corrupción en las contrataciones del Estado. Un análisis del delito de colusión y negociación incompatible. Lima: Instituto Pacífico.344.528/F83C.
- García, A. (2016), El sistema electrónico de contratación pública chileno: Chilecompra. (artículo científico). Universidad de Salamanca, Chile.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/RAP/article/view/49737>

- Gimeno, J. (2020), La visión estratégica en la contratación pública en la LCSP: hacia una contratación socialmente responsable y de calidad. (artículo científico). Universidad de Zaragoza, España.
<https://zaguan.unizar.es/record/95787>
- Gómez, M. (2011), Análisis de requerimiento. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
http://www.cua.uam.mx/pdfs/conoce/libroselec/Notas_Analisis_Requerimiento.pdf
- Guabloche, F. (2020). Contrataciones de bienes y servicios y ejecución presupuestal de la UGEL San Martín, 2019. (tesis en maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48661/Guabloche_VF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, C. (2015). Manual de Ley de Contrataciones del Estado. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Hernández, R. (2018), Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), Metodología de la investigación (6ta edic). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hitt, M., Black, S., y Porter, L. (2006), Administración, Editorial Pearson Education. México D.F. México
- Kaplan, R., y Norton, D. (2005), La oficina de gestión de la estrategia. Harvard Business Review
- Macías, J., Barahona, L. y Barzola, S. (2021). Procedencia de los convenios de pagos en materia de contratación pública. (artículo científico). Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00045.pdf>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2016). Resolución Directoral. Lineamientos para las contrataciones de bienes y servicios realizadas por el órgano de las contrataciones de la unidad ejecutora N° 001: Administración General del Ministerio de Economía y Finanzas, iguales o inferiores a ocho (08) unidades impositivas tributarias. República del Perú, Perú.
<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/resolucion-directoral/15064-resolucion-directoral-n-470-2016-ef-43-01/file>
- Ministerio de Justicia. (2017). Ley de contrataciones del Estado. Lumensoft, Perú.
https://www.lumensoft.pe/doc/Ley_de_contrataciones_del_estado_pdf.pdf
- Montesinos, G. (2012), Requerimientos de procesos. Instituto tecnológico superior de Teposcolula. Teposcolula, México.
<https://es.slideshare.net/mataditoxd/11-requerimientos-de-proceso>
- Moreno, J. (2015), Principios Generales de la Contratación Pública en el Reciente Derecho Internacional, Europeo y de América Latina. (artículo científico). Universidad de Castilla-la Mancha, España.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/143>
- Morón, J., y Aguilera, Z. (2017). Aspectos jurídicos de la contratación estatal. Lima: Editorial de la PUCP.
- Ñaupas, H., Mejía, E, Novoa, E. y Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE (2014). Opinión N° 063- 2014/DTN.
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE (2009). Directiva N° 005- 2009-OSCE/CD. Lima: OSCE.
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE(2017). ¿Cómo se formula el requerimiento? Perú: OSCE.
- Pacheco, I. (2016). Fase de Actos Preparatorios: Contratación de Bienes y Servicios. Lima: Organismo Supervisor de Contratación Estatal.
- Peña, A. (2020), Contrataciones Públicas y la Libre Competencia en la Unidad de

Gestión Educativa Local N°03 – 2019. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60789/Pe%
%b1a_AAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60789/Pe%c3%b1a_AAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pineda, C. (2019), Transparency in the local public procurement of the city councils of the Basque Country (Spain). (artículo científico). Consultora Independiente de Administraciones Públicas, Madrid, España. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071917902019000200085&script=sci_arttext

Razquin, M. (2015), Las nuevas Directivas sobre contratación pública de 2014, aspectos clave y propuestas para su transposición en España. (artículo científico). Universidad Pública de Navarra, España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5034128>

República de Perú (2013): Formulación de Especificaciones Técnicas para la Contratación de Bienes y Términos de Referencia para la Contratación de Servicios y Consultorías en General. Resolución N° 423 – 2013- OSCE/PRE.

Rincón, J. (2012), The "chaos" of public procurement legislation in Colombia. (artículo científico). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-90602012000200011

Robbins, S y Coulter, M (2005), Administración 8va Edición. Editorial Pearson Prentice Hall.

Rodríguez, J. (2016), The principles of the Global Law of public procurement. (artículo científico). Universidad de La Coruña, España. <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/1218/1189>

Rodríguez, J. y Herce, J. (2019), La buena administración en la contratación pública: mención especial a la fase de ejecución del contrato. (artículo científico). Universidad de La Coruña, España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6901990>

- Romero, J. (2019). Proyecto de ley general de la contratación pública. exposición y comentario. (artículo científico). Universidad de Costa Rica. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/Proyecto%20de%20Ley%20General%20de%20la%20Contrataci%C3%B3n.pdf>
- Salazar, R (2010). Análisis de la Gestión Estratégica de las Compras Estatales. Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado –OSCE. Lima. Perú.
- Salazar, R. (2012). Introducción a la Contratación Estatal. Lima: OSCE.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018), Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Universidad Ricardo Palma (ed.); Primera ed). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Taboada, L. (2013). Acto jurídico, negocio jurídico y contrato. Lima: Grijley
- Tafur, S. (2021). El Arbitraje Administrativo en la contratación pública peruana: ¿evolución o contradicción? (artículo científico). Universidad de Lima. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/5130/4943>
- Tuesta, R. (2021). Control interno y contrataciones de bienes y servicios del Proyecto. (tesis en maestría). Universidad cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67024/Tuesta_PRN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ulloa, A. (2006). El mercado público y los acuerdos comerciales, un análisis económico. Chile: Cepal-Serie Comercio Internacional.
- Valdivieso, R. Ruíz, G. y Martínez, R. (2021). The Kaizen as a system hiring management for organizational success in a public entity of Peru. (artículo científico). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1874/1923>
- Vasquez, J. (2018). Some “public” problems of the state contracting in Colombia as components of the approach of cycle to a public policy formulation. (artículo científico). Bogotá Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-

182X2018000100079

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022							
AUTOR: Tello Chinchay Luis Miguel							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1 ¿Cuál es la relación entre competencias laborales y finalidad pública en un organismo público ejecutor - Lima, 2022?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación entre competencias laborales y objetividad en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? y PE3 ¿Cuál</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Determinar la relación entre competencias laborales y finalidad pública en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.</p> <p>OE2. Determinar la relación entre competencias laborales y objetividad en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.</p> <p>OE3. Determinar la relación entre competencias laborales y</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. Existe relación entre competencias laborales y finalidad pública en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.</p> <p>HE2. Existe relación entre competencias laborales y objetividad en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.</p>	Variable 1: REQUERIMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS				
			Dimensiones/	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
			Finalidad pública	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción ▪ Estratégicas 	1 – 4	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente [15-34] Regular [35 – 54] Bueno [55 – 75]
			Objetividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exactitud ▪ Precisión 	5- 8		
			Razonabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Razonable ▪ Congruente 	9 - 12		
Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plazos ▪ Perfección 	13 - 15					
Variable 2: COMPETENCIAS LABORALES		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango	
Competencias cardinales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo profesional ▪ Innovación y creatividad ▪ Tolerancia a la presión ▪ Trabajo en equipo 	1 - 11	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En inicio [22 - 50] En proceso [51 - 80] Logrado [81 – 110]			
Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso con la institución ▪ Adaptabilidad a entornos diversos ▪ Planificación y organización 	12 - 22					

<p>es la relación entre competencias laborales y razonabilidad en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? PE4 ¿Cuál es la relación entre competencias laborales y satisfacción en un organismo público ejecutor - Lima, 2022?</p>	<p>razonabilidad en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. OE4. Determinar la relación entre competencias laborales y satisfacción en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.</p>	<p>HE3. Existe relación entre competencias laborales y razonabilidad en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. HE4. Existe relación entre competencias laborales y satisfacción en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación asertiva 			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA		
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: Constituido por 80 trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima. Muestra y muestreo: No se precisan, se ha trabajado con toda la población.</p>	<p>Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Luis Tello</p> <p>Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Luis Tello</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: El análisis de datos se realiza con el coeficiente de correlación Rho de Spearman a través del SPSS versión 25.</p>		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 6

Operacionalización de la variable 1: Desarrollo de las competencias laborales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos variable
El desarrollo de competencias laborales corresponde al principal atributo personal para realizar acciones de superación y mejoramiento profesional en las funciones que realiza el trabajador. Cuando los empleados alcanzan altas competencias, mostrarán las destrezas que se desean en realizar sus actividades laborales (Chiavenato, 2011)	La medición de la variable Desarrollo de competencias laborales se realizará mediante una escala ordinal, policotómica, aplicando un cuestionario con 22 ítems distribuidos entre sus dos dimensiones. Se determinaron tres niveles: Inicial, En proceso y Logrado.	Competencias cardinales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo profesional ▪ Innovación y creatividad ▪ Tolerancia a la presión ▪ Trabajo en equipo 	1 -11	Escala: Ordinal Opciones de respuesta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	En inicio [22 - 50]
		Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso con la institución ▪ Adaptabilidad a entornos diversos ▪ Planificación y organización ▪ Comunicación asertiva 	12 -22		En proceso [51 - 80] Logrado [81 – 110]

Tabla 7

Operacionalización de la variable 2: Requerimientos para la contratación de bienes y servicios

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos variable
Los requerimientos especifican qué es lo que el sistema debe hacer (sus funciones) y sus propiedades esenciales y deseables. La captura de los requerimientos tiene como objetivo principal la comprensión de lo que los clientes y los usuarios esperan que haga el sistema. Un requerimiento expresa el propósito del sistema sin considerar cómo se va a implementar (Gómez, 2011).	La medición de la variable Requerimientos para la contratación de bienes y servicios se realizó mediante una escala ordinal, policotómica, aplicando un cuestionario con 15 ítems distribuidos entre sus cuatro dimensiones. Se determinaron tres niveles: Deficiente, Regular y Bueno.	Finalidad pública	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción ▪ Estratégicas 	1 – 4	Ordinal Nunca (1)	Deficiente[(15-34] Regular [35 – 54] Bueno [55 – 75]
		Objetividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exactitud ▪ Precisión 	5- 8	Casi nunca (2) A veces (3)	
		Razonabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Razonable ▪ Congruente 	9 - 12	Casi siempre (4)	
		Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plazos ▪ Perfección 	13 - 15	Siempre (5)	

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de Desarrollo de competencias laborales

Estimado(a) colega, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desarrollo de competencias laborales, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

	Dimensión 1: Competencias cardinales	1	2	3	4	5
1	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución					
2	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución					
3	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución					
4	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución					
5	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios					
6	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución					
7	Se realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control de las capacitaciones					
8	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución					
9	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la misión de la institución					
10	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los usuarios o compañeros de trabajo para contribuir a los fines de la entidad					
11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)					
	Dimensión competencias específicas					
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional					
13	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución					
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución					
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad					
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas					

17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad					
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia					
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución					
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución					
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución					
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.					

Nota: Diseñado en base a Alles (2012)

Cuestionario de requerimientos para la contratación de bienes y servicios

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como finalidad adquirir o recabar información de acuerdo a la apreciación de los trabajadores con respecto a la formulación del requerimiento para la contratación de bienes y servicios.

Responda usted con veracidad.

A continuación, se le pide marcar con un aspa X para cada una de las afirmaciones en la siguiente tabla señalando según la siguiente escala valorativa: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre

	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN FINALIDAD PÚBLICA					
1. Las áreas usuarias formulan los requerimientos orientados a satisfacer los fines de interés público					
2. Los requerimientos (términos de referencia y/o especificaciones técnicas) contienen la descripción objetiva y precisa de las características y cumplen la finalidad pública de la contratación.					
3. Los requerimientos del área usuaria están vinculados al Plan Operativo Institucional (POI) así como las acciones y objetivos estratégicos.					
4. Las acciones estratégicas se orientan a atender los requerimientos de las diversas áreas.					
DIMENSIÓN OBJETIVIDAD					
5. Las áreas usuarias formulan objetivamente sus requerimientos (especificaciones técnicas y términos de referencia)					
6. Se define los términos de referencia de acuerdo a los requerimientos que se tiene.					
7. Las áreas usuarias formulan de manera precisa sus requerimientos (especificaciones técnicas y términos de referencia)					
8. En la formulación de los requerimientos se respetan los plazos establecidos					
DIMENSIÓN RAZONABILIDAD					
9. Los requerimientos (especificaciones técnicas y/o términos de referencia) elaborados por los usuarios tienen criterios razonables					
10. Se prioriza la atención de los requerimientos según la prioridad del área que solicita					
11. Los requerimientos especificaciones técnicas y/o términos de referencia) elaborados por los usuarios tienen criterios congruentes.					
12. Se plantea los requerimientos considerando que esté dentro de los parámetros de financiamiento establecido.					
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN					
13. Las áreas usuarias presentan sus requerimientos cumpliendo con los plazos establecidos.					
14. Los requerimientos son presentados dentro del plazo establecido.					
15. El perfeccionamiento del contrato se formaliza en el plazo señalado por normativa.					

Anexo 4: Certificados de validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

	Dimensión 1: Competencias cardinales	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución	Si	No	Si	No	Si	No	
2	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución	X		X		X		
3	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución	X		X		X		
4	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución	X		X		X		
5	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	X		X		X		
6	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control de las capacitaciones	X		X		X		
8	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución	X		X		X		
9	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la misión de la institución	X		X		X		
10	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los usuarios o compañeros de trabajo para contribuir a los fines de la entidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X		
	Dimensión competencias específicas	X		X		X		
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	X		X		X		
13	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución	X		X		X		
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	X		X		X		
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	X		X		X		
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	X		X		X		
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	X		X		X		

19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	X		X		X		
20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X		
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X		
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800

Especialidad del validador: Metodólogo

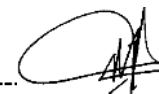
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 15 de noviembre del 2022



**Mg Freddy Gamaniel Romaní
Allende**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REQUERIMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN FINALIDAD PÚBLICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las áreas usuarias formulan los requerimientos orientados a satisfacer los fines de interés público	X		X		X		
2	Los requerimientos (términos de referencia y/o especificaciones técnicas) contienen la descripción objetiva y precisa de las características y cumplen la finalidad pública de la contratación.	X		X		X		
3	Los requerimientos del área usuaria están vinculados al Plan Operativo Institucional (POI) así como las acciones y objetivos estratégicos.	X		X		X		
4	Las acciones estratégicas se orientan a atender los requerimientos de las diversas áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN OBJETIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las áreas usuarias formulan objetivamente sus requerimientos (especificaciones técnicas y términos de referencia)	X		X		X		
6	Se define los términos de referencia de acuerdo a los requerimientos que se tiene.	X		X		X		
7	Las áreas usuarias formulan de manera precisa sus requerimientos (especificaciones técnicas y términos de referencia) 8. En la formulación de los requerimientos se respetan los plazos establecidos	X		X		X		
	DIMENSIÓN RAZONABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los requerimientos (especificaciones técnicas y/o términos de referencia) elaborados por los usuarios tienen criterios razonables	X		X		X		
9	Se prioriza la atención de los requerimientos según la prioridad del área que solicita	X		X		X		
10	Los requerimientos especificaciones técnicas y/o términos de referencia) elaborados por los usuarios tienen criterios congruentes.	X		X		X		
11	Se plantea los requerimientos considerando que esté dentro de los parámetros de financiamiento establecido.	X		X		X		
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las áreas usuarias presentan sus requerimientos cumpliendo con los plazos establecidos para la gestión del CMN	X		X		X		
13	Los requerimientos son presentados dentro del plazo establecido.	X		X		X		
14	El perfeccionamiento del contrato se formaliza en el plazo señalado por normativa.	X		X		X		
15	Las áreas usuarias formulan los requerimientos orientados a satisfacer los fines de interés público	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Mg Freddy Gamaniel Romaní Allende DNI: 25495800
Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

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

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

Lima 15 de noviembre del 2022



**Mg Freddy Gamaniel Romaní
Allende**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

	Dimensión 1: Competencias cardinales	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución							
2	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución	X		X		X		
3	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución	X		X		X		
4	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución	X		X		X		
5	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	X		X		X		
6	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control de las capacitaciones	X		X		X		
8	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución	X		X		X		
9	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la misión de la institución	X		X		X		
10	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los usuarios o compañeros de trabajo para contribuir a los fines de la entidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X		
	Dimensión competencias específicas	X		X		X		
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	X		X		X		
13	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución	X		X		X		
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	X		X		X		
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	X		X		X		
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	X		X		X		
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	X		X		X		
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	X		X		X		

20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X	
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X	
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

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

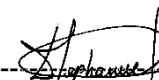
Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lenmy Ochoa Santos

DNI: 41542187

Especialidad del validador: Metodóloga

Lima 15 de noviembre del 2022

- 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


Mg. Lenmy Ochoa Santos

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES

	Dimensión 1: Competencias cardinales	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Siente voluntad a alinear su comportamiento con las necesidades y prioridades para contribuir con la visión de la institución							
2	El desempeño de sus actividades contribuye a cumplir con la visión de la institución	X		X		X		
3	Se siente motivado a aceptar con agrado retos propuestos considerando que contribuyen al logro de la visión de la institución	X		X		X		
4	Adapta en la marcha las nuevas tareas encomendadas, sin descuidar las anteriores para cumplir con la visión de la Institución	X		X		X		
5	Detecta y modifica sus objetivos o acciones, así como los procedimientos y tareas, respondiendo con rapidez a los cambios	X		X		X		
6	Su organización y programación estratégica en técnicas, metodologías, buenas prácticas de aprendizaje para el desarrollo de su clase contribuyen a la misión de la Institución	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se realiza seguimiento y verificación del cumplimiento para mantener el control de las capacitaciones	X		X		X		
8	Se siente motivado a establecer estrategias, técnicas, metodologías, buenas prácticas para contribuir a la misión de la institución	X		X		X		
9	Es comprendido en forma clara y oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto contribuyendo con la misión de la institución	X		X		X		
10	Sabe adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de los usuarios o compañeros de trabajo para contribuir a los fines de la entidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Es considerado como maestro de ceremonias en eventos realizados en su institución (Brindis, Saludos, Bienvenidas, entre otras)	X		X		X		
	Dimensión competencias específicas	X		X		X		
12	La información que recibe de la institución le ayuda a incrementar su desarrollo profesional	X		X		X		
13	Siente motivación para Incorporar nuevos conocimientos en el desarrollo de sus actividades, considerando que contribuyen a la visión de institución	X		X		X		
14	Se siente motivado por presentar proyectos novedosos y originales que contribuyen a la misión de la institución	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Afronta retos y encuentra soluciones en ideas innovadoras y creativas para contribuir a una educación de calidad	X		X		X		
16	Recibe reconocimientos por sus propuestas innovadoras y creativas	X		X		X		
17	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la institución, incluso en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad	X		X		X		
18	Siente que su desempeño es elevado en situaciones de mucha exigencia	X		X		X		
19	Recibe comentarios de sus compañeros a cerca del asertivo manejo de emociones ante situaciones adversas en la institución	X		X		X		

20	Promueve la participación entre áreas, orienta el trabajo entre pares a la consecución de las estrategias de la institución	X		X		X	
21	Al desarrollar trabajo en equipo se obtienen mejores resultados los cuales contribuyen a las estrategias de la institución	X		X		X	
22	Se siente atraído y motivado por creer y participar en equipos de distinto índole culturales, deportivos, de planificación, etc.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Lenmy Ochoa Santos

DNI: 41542187

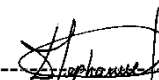
Especialidad del validador: Metodóloga

Lima 15 de noviembre del 2022

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


Mg. Lenmy Ochoa Santos

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REQUERIMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN FINALIDAD PÚBLICA								
1	Las áreas usuarias formulan los requerimientos orientados a satisfacer los fines de interés público	X		X		X		
2	Los requerimientos (términos de referencia y/o especificaciones técnicas) contienen la descripción objetiva y precisa de las características y cumplen la finalidad pública de la contratación.	X		X		X		
3	Los requerimientos del área usuaria están vinculados al Plan Operativo Institucional (POI) así como las acciones y objetivos estratégicos.	X		X		X		
4	Las acciones estratégicas se orientan a atender los requerimientos de las diversas áreas.	X		X		X		
DIMENSIÓN OBJETIVIDAD								
5	Las áreas usuarias formulan objetivamente sus requerimientos (especificaciones técnicas y términos de referencia)	X		X		X		
6	Se define los términos de referencia de acuerdo a los requerimientos que se tiene.	X		X		X		
7	Las áreas usuarias formulan de manera precisa sus requerimientos (especificaciones técnicas y términos de referencia) 8. En la formulación de los requerimientos se respetan los plazos establecidos	X		X		X		
DIMENSIÓN RAZONABILIDAD								
8	Los requerimientos (especificaciones técnicas y/o términos de referencia) elaborados por los usuarios tienen criterios razonables	X		X		X		
9	Se prioriza la atención de los requerimientos según la prioridad del área que solicita	X		X		X		
10	Los requerimientos especificaciones técnicas y/o términos de referencia) elaborados por los usuarios tienen criterios congruentes.	X		X		X		
11	Se plantea los requerimientos considerando que esté dentro de los parámetros de financiamiento establecido.	X		X		X		
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN								
12	Las áreas usuarias presentan sus requerimientos cumpliendo con los plazos establecidos para la gestión del CMN	X		X		X		
13	Los requerimientos son presentados dentro del plazo establecido.	X		X		X		
14	El perfeccionamiento del contrato se formaliza en el plazo señalado por normativa.	X		X		X		
15	Las áreas usuarias formulan los requerimientos orientados a satisfacer los fines de interés público	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. German Vicente Garay

Especialidad del validador: Metodólogo

No aplicable []

DNI: 10790283

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

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

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

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

Lima 15 de noviembre del 2022



Dr. German Vicente Garay

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE REQUERIMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN FINALIDAD PÚBLICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las áreas usuarias formulan los requerimientos orientados a satisfacer los fines de interés público	X		X		X		
2	Los requerimientos (términos de referencia y/o especificaciones técnicas) contienen la descripción objetiva y precisa de las características y cumplen la finalidad pública de la contratación.	X		X		X		
3	Los requerimientos del área usuaria están vinculados al Plan Operativo Institucional (POI) así como las acciones y objetivos estratégicos.	X		X		X		
4	Las acciones estratégicas se orientan a atender los requerimientos de las diversas áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN OBJETIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las áreas usuarias formulan objetivamente sus requerimientos (especificaciones técnicas y términos de referencia)	X		X		X		
6	Se define los términos de referencia de acuerdo a los requerimientos que se tiene.	X		X		X		
7	Las áreas usuarias formulan de manera precisa sus requerimientos (especificaciones técnicas y términos de referencia) 8. En la formulación de los requerimientos se respetan los plazos establecidos	X		X		X		
	DIMENSIÓN RAZONABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los requerimientos (especificaciones técnicas y/o términos de referencia) elaborados por los usuarios tienen criterios razonables	X		X		X		
9	Se prioriza la atención de los requerimientos según la prioridad del área que solicita	X		X		X		
10	Los requerimientos especificaciones técnicas y/o términos de referencia) elaborados por los usuarios tienen criterios congruentes.	X		X		X		
11	Se plantea los requerimientos considerando que esté dentro de los parámetros de financiamiento establecido.	X		X		X		
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Las áreas usuarias presentan sus requerimientos cumpliendo con los plazos establecidos para la gestión del CMN	X		X		X		
13	Los requerimientos son presentados dentro del plazo establecido.	X		X		X		
14	El perfeccionamiento del contrato se formaliza en el plazo señalado por normativa.	X		X		X		
15	Las áreas usuarias formulan los requerimientos orientados a satisfacer los fines de interés público	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia. El instrumento garantiza lo que se quiere medir

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. German Vicente Garay

Especialidad del validador: Metodólogo

No aplicable []

DNI: 10790283

Lima 15 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Dr. German Vicente Garay

Anexo 5: Confiabilidad

Tabla 8

Análisis de fiabilidad

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de competencias laborales	0.905	22
Cuestionario de requerimientos para la contratación de bienes y servicios	0.920	15

Análisis de fiabilidad del cuestionario de competencias laborales

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window displays the following information:

```

NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se	Varianza de escala si el elemento se	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Análisis de fiabilidad del cuestionario de requerimientos para la contratación de bienes y servicios

Resultado Piloto.sps [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	20	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las áreas usuarias formulan los requerimientos orientados a satisfacer los fines de interés público.	51,60	62,463	,792	,911
Los requerimientos (términos de referencia y/o especificaciones técnicas) contienen la descripción objetiva y precisa de las características y cumplen la finalidad pública de la contratación.	51,75	62,408	,546	,918
Los requerimientos del				

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Base de datos de la prueba de confiabilidad

BD Piloto.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 37 de 37 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	var
1	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	2	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3	2	5	
2	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	1	3	3	3	4	2	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5		
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	3	5		
5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	1	3	5	4	4	1	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	2	5		
6	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	2	5	5	3	4	2	3	3	2	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	2	3	5	2	3	3	2	4	
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	1	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4		
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	3	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	4	5	5	4	4	2	3	3	5	1	3	3	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	5	
12	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	2	5	4	2	4	3	5	2	2	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	
13	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	
14	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
19	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
21																																						
22																																						
23																																						
24																																						
25																																						
26																																						
27																																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 6: Resultados descriptivos

Tabla 9

Distribución de frecuencias de competencias laborales

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V1. Desarrollo de competencias laborales	En inicio	0	0.0%
	En proceso	21	26.3%
	Logrado	59	73.8%
	Total	80	100.0%

Tabla 10

Distribución de frecuencias de las dimensiones de competencias laborales

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
D1. Competencias cardinales	En inicio	0	0.0%
	En proceso	38	47.5%
	Logrado	42	52.5%
	Total	80	100.0%
D2. Competencias específicas	En inicio	0	0.0%
	En proceso	35	43.8%
	Logrado	45	56.3%
	Total	80	100.0%

Tabla 11

Distribución de frecuencias de requerimientos para la contratación de bienes y servicios

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V2. Requerimientos para la contratación de bienes y servicios	Deficiente	0	0.0%
	Regular	27	33.8%
	Eficiente	53	66.3%
	Total	80	100.0%

Tabla 12

Distribución de frecuencias de las dimensiones de requerimientos para la contratación de bienes y servicios

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
D1. Finalidad pública	Deficiente	0	0.0%
	Regular	38	47.5%
	Eficiente	42	52.5%
	Total	80	100.0%
D2. Objetividad	Deficiente	0	0.0%
	Regular	38	47.5%
	Eficiente	42	52.5%
	Total	80	100.0%
D3. Razonabilidad	Deficiente	0	0.0%
	Regular	38	47.5%
	Eficiente	42	52.5%
	Total	80	100.0%
D4. Satisfacción	Deficiente	0	0.0%
	Regular	44	55.0%
	Eficiente	36	45.0%
	Total	80	100.0%

Anexo 7: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

H₀: Los datos se ajustan a una distribución normal

H_a: Los datos no se ajustan a una distribución normal

Dado que $n > 50$, entonces se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Desarrollo de competencias laborales	.180	80	.000
V2. Requerimientos para la contratación de bienes y servicios	.126	80	.003

Los resultados muestran que los datos de la variable Desarrollo de competencias laborales obtuvieron un $p_valor = 0.000 < 0.05$ y los datos de la variable Requerimientos para la contratación de bienes y servicios obtuvieron un $p_valor = 0.003 < 0.05$.

El supuesto de normalidad indica que ambos datos deben ajustarse a una distribución normal para justificar las pruebas paramétricas, por lo tanto, en este caso, no se cumple dicho supuesto, y se rechaza H₀.

En consecuencia, se utilizaron pruebas no paramétricas, y en este caso para determinar la correlación entre las variables, se justifica el uso de rho de Spearman.

Anexo 8: Base de datos

Encuestado	V1. Desarrollo de competencias laborales																					
	D1. Competencias cardinales											D2. Competencias específicas										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E28	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
E29	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
E30	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	3	3	4	
E31	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
E32	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	
E33	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	
E34	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
E35	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	
E36	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	
E37	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	
E38	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	

E39	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5
E40	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	5
E41	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5
E42	3	4	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5
E43	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
E44	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5
E45	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
E46	5	3	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3
E47	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5
E48	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
E49	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4
E50	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	3	3	5	4	3	3	4
E51	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4
E52	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3
E53	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
E54	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E55	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5
E56	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4
E57	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	4	4	5
E58	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E59	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5
E60	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3
E61	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5
E62	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5
E63	5	3	4	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4
E64	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5
E65	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	4
E66	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
E67	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3
E68	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4
E69	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5
E70	5	4	3	5	3	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3
E71	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3
E72	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4
E73	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3
E74	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
E75	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4
E76	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4
E77	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5
E78	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E79	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3
E80	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	2	4	4	3	5	4	2

Encuestado	V2. Formulación de requerimientos para la contratación de bienes y servicios														
	D1. Finalidad pública				D2. Objetividad				D3. Razonabilidad				D4. Satisfacción		
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E28	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
E29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
E30	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5
E31	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3
E32	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4
E33	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4
E34	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	4
E35	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4
E36	5	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3
E37	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3
E38	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
E39	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3

E40	3	5	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3
E41	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4
E42	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	5	5	3	4
E43	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
E44	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3
E45	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
E46	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3
E47	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
E48	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
E49	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5
E50	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3
E51	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
E52	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
E54	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
E55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
E56	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4
E57	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
E58	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
E59	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
E60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
E61	3	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	3
E62	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4
E63	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5
E64	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3
E65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3
E66	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
E67	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
E68	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5
E69	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	3
E70	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3
E71	5	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
E72	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
E73	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
E74	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3
E75	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
E76	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4
E77	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
E78	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
E79	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E80	4	5	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4

Anexo 9: Formatos de consentimiento informado



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

.....

Investigador (a) (es):

.....

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email: y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para la garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Competencias laborales y requerimientos para la contratación de
bienes y servicios en un organismo público
ejecutor - Lima, 2022

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

AUTOR:

Tello Chinchay, Luis Miguel ([0000-0003-0100-5578](tel:0000-0003-0100-5578))

ASESOR:

Mg. Romaní Allende, Freddy Gamaniel ([0000-0002-1054-6715](tel:0000-0002-1054-6715))

CO-ASESORA:

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad ([0000-0001-7639-1886](tel:0000-0001-7639-1886))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

I. Introducción

Desde una perspectiva global, la diversidad de Estados, utiliza como herramienta a la contratación pública, la misma que resulta fundamental para el desarrollo económico, permitiendo el abastecimiento de materias primas que los estados se proveen unos a otros, procurando la actividad comercial interna, lo que conlleva que en algunos casos sean los oferentes y en otras los compradores.

Los Estados tienen como principal labor, la de administrar, recurriendo a la contratación, denominada por la doctrina como contratación pública, la que resulta imprescindible toda vez que permite la ejecución presupuestal, materializada a través de las adquisiciones por parte del Estado, plasmando de esa manera la eficiencia del mismo, dotando con seguridad a la población sobre la labor del mismo. Con dicho fin, el Estado ha establecido un sistema de adquisición gubernamental, que le permite el cumplimiento de políticas públicas que, desde una perspectiva integral, prevén el cuidado ecológico, la dotación de puestos de trabajo y el impulso de la actividad empresarial adscritas al régimen de la mediana y pequeña empresa, así lo indica la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, s.f.)

El Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, precisa que la participación de los estados en las adquisiciones, es imprescindible para asegurar la existencia de una buena economía a nivel mundial, puesto que cada Estado podrá cumplir los objetivos formulados en cada uno de sus organismos. Con dicho fin los países latinoamericanos, se han dotado de una regulación que permite la adquisición pública, dichas normas buscaron mejorar los procesos de adquisición, regulándolos con especificidad y claridad, permitiendo de esa manera, la satisfacción a la necesidad de recursos de los Estados (SELA, 2014).

Desde una perspectiva nacional, nuestro país no se ha mantenido al margen, gracias a la globalización, el Perú ha gestado vínculos que le permiten la gestión administrativa necesaria, para brindar una administración pública actual y eficaz. El objeto de las entidades del Estado consiste en responder a las necesidades de los administrados, por ello modernizó las herramientas que le permitan tan loable fin, regulando las adquisiciones gubernamentales a través de una ley y su correspondiente reglamento, éstos son la Ley de Contrataciones

del Estado (Ley 30225) y el DS 344-2018-EF, que regulan los diversos procesos para la adquisición de bienes, servicios y obras

El Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), ente técnico, adscrito al Ministerio de Economía Finanzas (MEF), es el encargado del control y regulación estratégica a nivel doméstico, para adquirir productos y servicios, procurando aplicar eficazmente la normativa incentivando a el uso de los recursos públicos y la comodidad de la colectividad. De acuerdo con la normatividad atinente a las adquisiciones hechas por el gobierno dentro del territorio nacional, alegan que quienes se sirven, inmediata o técnicamente, son los obligados de realizar sus pretensiones tal como se hace en el SIGA para concretar sus quehaceres del cada día y en aras de beneficiar a quienes lo usan, sean externos o internos, así como tienen que guardar relación en el plan operativo institucional. La lentitud en la pesquisa de mercado constituye per se un efecto del armado deficiente de pretensión de los usuarios directos.

Sobre esto, la revista Día del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (2015), casi de setenta y cuatro días normales se fijó el lapso previsto que requería los procedimientos atinentes a la contratación durante el 2012. En el ámbito local, los colaboradores en los organismos públicos ejecutores, encargados de gestionar y enviar las solicitudes para las adquisiciones, no están al tanto de la normativa gubernamental, lo que conlleva varios escollos cuando se presentan dichas solicitudes.

El planteamiento deficiente de solicitudes y la ausencia de organización retrasa lapsos en las tratativas y sucesos estratégicos que inician con la remisión de solicitud hasta el registro que el contrato logre registrarse en aras de los procedimientos de selección; en sumas superiores a 8 UIT, casi setenta días normales con la intención de objetivo de mandato de adquisición o servicio; y para adjudicación de sumas inferiores a 8 UIT se tiene veinte días normales, motivo por el que no se atienden oportunamente

Estas exigencias tienen que presentarse previamente, de modo que la entidad a cargo de las contrataciones cuente con un lapso prudente para concretar esa contratación conforme a los flujos internos fijados y de ese modo otorgar un trato eficaz e idóneo a quienes son los usuarios, siendo estos los más beneficiados.

Por lo mencionado anteriormente se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el requerimiento para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? Los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación entre la finalidad pública y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre objetividad y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre razonabilidad y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022? Y d) ¿Cuál es la relación entre satisfacción y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022?

En cuanto a la justificación teórica se encontró, porque las conclusiones de la presente investigación, permitieron acrecentar el conocimiento sobre las competencias laborales, ayudando a desentrañar cómo se relacionan con los requerimientos en los procesos de adquisición de bienes y servicios. Asimismo, contó con justificación práctica, porque las conclusiones y recomendaciones son base para la elaboración de propuestas de solución de la problemática antedicha. Y se le atribuyó justificación metodológica, porque obedece las técnicas acordes a una investigación, ya que se sirvió de instrumentos recolectores de data, que facilitará la consecución de información para que, luego, sea procesada.

Como objetivo global de la investigación se formuló el siguiente: Determinar la relación entre requerimiento para la contratación de bienes y servicios y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre finalidad pública, objetividad, razonabilidad y, satisfacción; y, las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.

Finalmente, se formuló la siguiente hipótesis general: Existe relación entre requerimiento para la contratación de bienes y servicios, y competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre finalidad pública, objetividad, razonabilidad y, satisfacción; y, las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022.

II. Marco teórico

Hurgando en las bibliotecas y repositorios de diversas universidades a nivel nacional, encontramos la investigación de tipo correlacional que realizó Mamani (2018) investigó la vinculación entre los RTM (requerimientos técnicos mínimos) y el tiempo de concreción del proyecto en la municipalidad de la referida ciudad, la muestra estuvo integrada por 32 participantes pertenecientes a la oficina estratégica. Mediante sondeos consiguió la data, se sirvió del cuestionario avalado por especialistas, lo que dio como resultado un indicador correlacional, de 0392 de acuerdo con Spearman, entre los RTM y el acatamiento de lapsos. A manera de colofón, arribó a que los RTM, si se ordenan de manera pertinente, facilitan obedecer en lapso pertinente los tiempos fijados, desarrollando actividades eficaces.

También se encontró a Robles (2018) en su investigación magistral, concluyó que las contingencias en el estadio de acciones que se realizan previamente a las contrataciones de bienes y servicios domésticos o extranjeras son perjudiciales debido al extenso lapso en concretar la citada fase. Precizando, asimismo, de la muestra, el 53.1 % refirió que el sector usuario careció de definir adecuadamente las solicitudes de carácter técnico que son necesarios, ocasionando retraso en este estadio. Además, señaló que, demora mucho conseguir el valor referencial en la fase de estudio de mercado, pues los proveedores no actúan diligentemente al no enviar sus cotizaciones en el tiempo preestablecido, esto teniendo en cuenta que se trata de proveedores extranjeros. Siendo así, se infiere que el estadio citado se constituyó como el que más tiempo toma, vulnerando el principio de eficiencia y eficacia, lo que repercute de forma negativa a las contrataciones de servicios y bienes.

Otra investigación fue la realizada por Vásquez (2018), quien aplicó un enfoque cuantitativo, utilizó un diseño no experimental, seleccionó a 49 trabajadores públicos como muestra censal y aplicó la encuesta; concluyendo que, respecto a los requerimientos efectuados por las diferentes áreas de la organización con el fin de obtener el presupuesto que asegure la adquisición de los recursos que le permitirán cumplir sus objetivos, requieren imprescindiblemente una diligencia eficiente. Además, se comprende que es indispensable que se efectúen siguiendo los procedimientos y plazos

estipulados, así se aseguran que la oficina superior ante la que se solicitan, otorgue el presupuesto necesario para adquirirlos y de ese modo la entidad puede cumplir con sus objetivos y satisfacer las necesidades de los administrados.

En su respectiva investigación, Luyo (2021) buscó enfáticamente determinar y precisar el vínculo generado por los actos preparatorios en su interacción con los procedimientos de contratación. Se resalta que el estudio tuvo lugar en un órgano descentralizado de salud pública de Lima, 2020. Características necesarias de mencionar son: tuvo un enfoque cuantitativo, aplicó el método hipotético deductivo, seleccionó a 80 colaboradores que constituyeron la muestra al mismo tiempo que se les aplicó las encuestas y procesó los datos estadísticos. La conclusión resulta en la confirmación de una vinculación significativa, además de la constatación de una buena relación entre las variables, gracias al coeficiente obtenido $Rho = 0.716$.

Otra de las investigaciones precedentes fue la de Ale (2019) quien tuvo como objetivo medir como influyen los actos preparatorios en que las adquisiciones sean efectivas, investigación realizada en la municipalidad de Pocollay en Tacna, tuvo una muestra de 27 colaboradores, aplicados los instrumentos, procesó los resultados y obtuvo como resultados un valor de Pearson = 0.940 llegó a concluir que existe una alta correlación entre las mismas.

En el ámbito internacional, se han tomado en cuenta diversas investigaciones, como la de Corredor (2018) realizó una investigación básica, bajo el enfoque cuantitativo, como diseño aplicó el no experimental. Tuvo una muestra censal de 45 personas, luego aplicó el cuestionario pues su técnica fue la encuesta. Concluyendo así que: en la búsqueda del desarrollo de las contrataciones públicas, es necesario la exigencia de estratégicas actividades y oportunos procedimientos que logren generar resultados idóneos; estos últimos buscan satisfacer los requerimientos de las distintas entidades y responder las necesidades sociales, con la finalidad de poder ejecutar con normalidad, es decir acorde a los planes y lineamientos internos, aquellas actividades orientadas a la gestión de recursos.

En la tesis perteneciente a Aguirre y Ripodas (2018), se planteó como

objetivo el desarrollo de “Sistema para la Gestión de Requerimientos”, una aplicación web que es abreviadamente conocida como SGR. Dicha aplicación tiene la finalidad de administrar de forma colaborativa los requerimientos; esto hace posible: el acceso de diversos dispositivos, la definición de la trazabilidad de los requerimientos y el almacenamiento de información que se encuentra centralizada. Además, es necesario resaltar que la investigación es de tipo descriptiva y, por ende, se llevó a cabo un análisis comparativo entre las herramientas que pertenecen al sector académico y comercial. Los resultados del análisis precisaron que existe herramienta alguna que logre cumplir simultánea y completamente los detalles requeridos.

En la investigación desarrollada por Batalla (2018), el objetivo fue presentar herramientas metodológicas que logran eficientemente implementar diversas políticas de compras y distintivas contrataciones públicas sustentables, que tuvieran lugar en las diversas etapas del grande y ramificado proceso de la adquisición en la administración pública, además se busca colateralmente exponer las limitaciones para su implementación que pueden aparecer. Simultáneamente, la investigación fue de tipo descriptiva.

Márquez (2021) realizó una investigación descriptiva correlacional que buscó identificar las brechas tecnológicas que resultan del diseño de las compras públicas. En su conclusión, pronosticó innovaciones y grandes ventajas en las compras públicas si se adaptaban a los cambios tecnológicos.

Para llevar a la perfección la aplicación de formas de contratación pública, Gualán (2020) planteó un tipo de gestión administrativa. Esto permitió el estandarizar y la elaboración de guías que adecuen la aplicación del proceso en las contrataciones públicas. Es necesario mencionar que la investigación fue descriptiva, al mismo tiempo que no experimental; además aplicó las encuestas como instrumento. Concluyendo que existe una relevancia innegable al poner en práctica un modelo de gestión administrativa que se estandarizara al nivel de los diversos procedimientos de las contrataciones.

Sobre el tratamiento teórico de la variable competencias laborales, en palabras de Muñoz et al. (2021), de acuerdo con la teoría “Z” de Ouchi (1982), la cual dio a conocer la escuela de gestión partiendo de la cultura organizacional. La teoría «Z» guarda relación con la intervención de los servidores en la fijación de los factores de productividad del proceso.

Ciertas teorías, teniendo presente la de Bateson, recomiendan que el modo en que el órgano gerencial se relaciona con sus empleados refleja la cultura laboral que posee la institución. Será más competitivo un lugar laboral edificado sobre valores como la flexibilidad, confianza, sutileza, entre otros, donde los servidores también tienen un rol influyente en la determinación de los factores de productividad del proceso.

La teoría sobre los principios de la economía, política y tributación, sostiene que cualquier labor conlleva consigo un conjunto de actividades del personal implicado y de la entidad (Marx, 1817).

La teoría “hacia la nueva organización” desarrolla lo fundamental que es que la organización genere relaciones con los usuarios, considerándola como ente social y no solo como generadora de ganancia, ya que está integrada por sujetos, ello con el objetivo de conseguir los resultados previstos por el equipo, con énfasis en la innovación (Drucker, 2008).

La que otorga poder a las organizaciones es la teoría administrativa. Esta tiene la prerrogativa del control, que se comprende como el modo en que la organización alcanza lo que anhela mediante la designación de la autoridad, clasificándose en tres: autoridad carismática, que es cuando los colaboradores sienten identificación con su líder y ha aparecido una afinidad amparada en su personalidad; autoridad tradicional, donde los colaboradores presumen que las indicaciones brindadas a ellos tienen justificación, ya que siempre se ha realizado de ese modo, y la autoridad legal racional, que se sustenta en la norma de carácter administrativo (Weber, 2016),

Se sostiene a través de la teoría X que la administración ampara su particularidad conforme al labor que realizó Taylor en 1930, de modo que los encargados que comparten esta teoría consideran que los sujetos tienen que continuar una serie de vigilancia y órdenes, sostiene, además, que el resultado no es de confiar en que los empleados trabajen exceptuados de supervisión y con ausencia de sanciones por no cumplir debidamente con sus funciones, siendo vital fijar indicaciones detalladas e inspeccionar esporádicamente los sectores funcionales de la compañía.

Los sujetos, en la teoría Y, deseosos de laborar y generar productividad,

tienen que recibir un sueldo equitativo a lo que realizan y los encargados o jefes, como facilitadores de barreras, deben interesarse en sus necesidades cuando se les asigne tareas y beneficios, ya que permitirá a los empleados gozar de autonomía en el empleo (McGregor, 1960).

Desarrollar competencias laborales corresponde a los atributos personales más importantes con la finalidad de optimizar el mejoramiento funcional y profesional que llevan a cabo los trabajadores. Cuando los empleados se tornan competentes, van a demostrar las habilidades suficientes para concretar actividades laborales (Alles, 2012).

En lo que respecta a las dimensiones de la variable, se tomó en cuenta lo propuesto por Alles (2012), donde se tiene 2 dimensiones: la primera, son las competencias cardinales, que los empleados, todos sin excepción, deben tener. Estos se desenvuelven cuando se alistan programas de trabajo congruentes al diseño que se use.

Como segunda dimensión: las competencias específicas, abarca temas como los métodos aplicados a la investigación, las formas aplicadas y demás áreas específicas de los métodos de trabajo. Además, contiene la adaptabilidad a diferentes ambientes, habilidades de organización y planificación, así como una efectiva y segura comunicación.

En cuanto a la variable requerimientos para contratar bienes y servicios, haré una corta alusión a las teorías que facilitan entender dicho procedimiento.

El proceso correspondiente a la acción de selección, de acuerdo con la Ley de Contrataciones del Estado, en sus arts. 21-23 para el caso de obras, prevé un llamamiento que habilita contratar a las entidades, son únicamente dos tramitaciones los habilitantes a la convención de obras (TUO de la Ley 30225).

Las solicitudes técnicas que supeditan el planteamiento a obedecer, tienen presente los requisitos técnico-legales, aludiendo a las cantidades, calidad y condiciones con base en quienes se contratará estos bienes y servicios, lo que facilitará la atención de las necesidades, indicando claridad y un mejor enfoque de acuerdo con los bienes y servicios solicitados; los que deben regirse conforme a ley (MEF, 2015).

La contratación tiene lugar, primero, con una planificación debidamente

estructurada, que se origina a partir de la identificación de una necesidad que surge de recursos, obras, servicios y una óptima organización sobre lo que se quiere llevar a cabo a través de un programa establecido para el año fiscal que corresponde respecto de contratación, donde se detalla la meta por concretar en el lapso establecido, escogiendo alternativas óptimas y finiquitando con la suscripción del contrato (MEF, 2015).

Los pasos para conseguir bienes, poner obras en ejecución, ser acreedores de servicios, hechos por entidades estatales, que habilitan un óptimo desenvolvimiento, sustentado en el funcionamiento de la planificación de sus financiamientos ofrecidos por organismos del Estado, que, aparte de cumplir con óptimas circunstancias, se hallen reglamentadas legalmente, de manera facilitadora para conseguir que se suministren con eficacia los servicios, bienes y obras, enfocada en asegurar cualidades de vida superiores (Ley N° 30225).

La etapa de selección debe tener declaración en temas presupuestales con la finalidad de llevar a cabo el llamamiento y así suscribir el contrato, y tener a los proveedores debidamente situados en el registro del ente estadual, esto último quiere decir que tienen que estar con su RNP en vigencia desde el comienzo.

El planteamiento del requerimiento se define como una solicitud que busca; en primer lugar, contratar bienes y servicios; en segundo lugar, atender los pedidos; y, en tercer lugar, satisfacer las necesidades de una entidad pública. Todo conlleva a la iniciación del proceso de contratación descrito en el PAC de la entidad (OSCE, 2017).

Según Aragón (2018), es preciso y necesario señalar con objetividad los requisitos y características relevantes de los requerimientos, con el fin de cumplir con las contrataciones. Están incluidos los requisitos de calificación en el proceso de gestión del requerimiento, que son de innegable necesidad para las contrataciones realizadas a través de los procesos de selección respectiva.

Los requerimientos informan detalladamente las necesidades que presenta el usuario para el cumplir de sus funciones. Además, su objetivo se encuentra simultáneamente en la satisfacción de estas necesidades. (Gómez, 2011).

Respecto al requerimiento, Revilla et al. (2017) precisó que, al tratarse de un bien, se debe tener especificaciones técnicas; mientras que, al tratarse de un servicio, se debe tener un término de referencia; en adición, de acuerdo al objeto de contrato se debe incluir ciertos requisitos de calificación y las condiciones que deben ser realizadas dentro del contrato (plazos, manera de pago, obligaciones, ubicación, penalidad y otros). Los requisitos de la calificación, tiene como objetivo prever y asegurar la capacidad necesaria, por parte de los participantes, para realizar el contrato; dicha determinación se acredita con documentos (aspecto técnico y profesional, aspecto legal, experiencia del postor). Con excepción del aspecto legal y experiencia del postor, los requisitos respectivos a la especificación técnica son de donde se obtienen los requisitos, de tal forma que se obtiene directamente una relevancia significativa en la calificación.

En relación a quien formula el requerimiento, Revilla et al. (2017) consideran que es responsabilidad del usuario el desarrollar una adecuada formula que asegure la calidad técnica y reduzca o evite las causales de reformulación por errores o deficiencia técnica, con el fin de evitar un impacto en la contratación.

Revilla et al., adicionalmente, hicieron mención de ciertos aspectos que deberían ser tomados en cuenta durante la formulación de un requerimiento: (1) Finalidad pública: tener en cuenta que la orientación de un requerimiento es cubrir el interés público. (2) Objetividad: Todo requerimiento debe ser realizado exacta y objetivamente, de tal forma que otorgue o brinde equidad en el contrato, evitando así daños en la competencia del mercado por trabas. (3) Razonabilidad: en caso no se encuentren programados los distintos requerimientos que fueron formulados por el área usuaria, estos deben ser visados por el director o jefe.

De manera complementaria, Ortega (2021) menciona que los requerimientos muestran delicadez porque deben alinear, acorde a la normativa vigente, el dispone gasto de inversión. Alfaro (2019), por su parte, precisa que los requerimientos serán eficientes tanto que su mala práctica repercuta en la calidad. Watz y Hallstedt (2018), enfocaron la importancia en que lo adquirido presente un buen rendimiento y sostenibilidad. Por su lado, Nadeem et al. (2022) consideraron de gran relevancia poseer herramientas que ayuden a ejercer las labores eficientemente y faciliten a precisar lo que es requerido por las

organizaciones.

Suaza y Lora (2019) identificaron que para obtener una adecuada información que apruebe los requerimientos, es necesario que estos se centren en partes técnicas; por ende, es indispensable que se realicen eficientemente. Khairuddin et al. (2021) enfatizaron la existencia de diversos factores que, de no ser adecuadamente atendidos, podían desembocar en el fracaso; no obstante, no dejaron de percibir a la gestión de requerimientos como una actividad establecida. Udousoro (2020), en una visión más literal, consideró a los requerimientos como cosa alguna descubierta con la finalidad de desarrollar productos o servicios.

Por un lado, Lozano (2020) determinó que, el desarrollo de funciones desempeñado por el sistema de información, recibe influencia directa de los requerimientos, cuando estos fijan requisitos que harán cumplir los objetivos; de tal forma que el flujo de información es facilitado y la operatividad es asegurada. Por otro lado, Rodríguez (2021) mencionó que un requerimiento exige y necesita que, simultáneamente: su pertinencia sea validada, sea confiable y responda a una específica necesidad. En este caso, los responsables tienen la obligación de mantenerse actualizados, interpretar la legislación y moldearse a los cambios que se llevan a cabo permanentemente en el sector, con la finalidad de implementar el contrato o solucionar alguna controversia.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación se realizará acorde al enfoque cualitativo. Es una de tipo básica, toda vez que se determinará la vinculación de las variables investigadas, resultados que permitirán un mejor entendimiento de las mismas (Hernández et al. 2014).

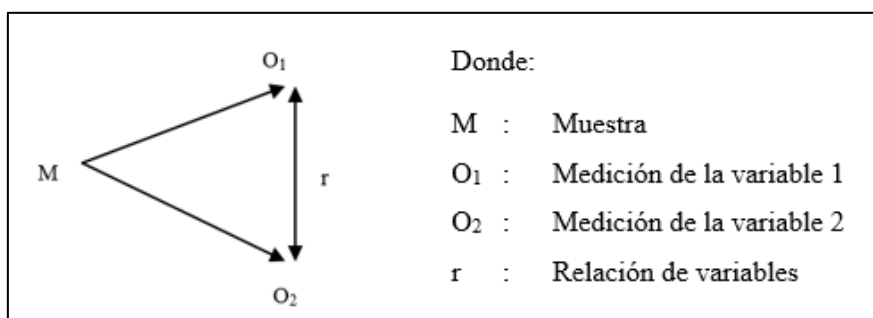
Diseño de investigación

El diseño es no experimental, no se ha realizado manipulación alguna de los institutos investigadores, sencillamente se ha procedido a la medición de las mismas aplicando un instrumento que recoge la información. Hernández (2018), refiere que el diseño es la estrategia que permite el desarrollo de las actividades que recoge.

Como se acotó líneas arriba, la investigación busca determinar la relación entre las variables, por ende, su nivel es correlacional, (Hernández, 2018). Y a decir de Sánchez et al. (2018) como el recojo de información se realizó en un determinado momento, es transversal.

Figura 1

Esquema del diseño



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Desarrollo de competencias laborales

Definición conceptual.

Es el principal atributo que todo trabajador debe poseer, pues le permite poner en práctica acciones de superación y mejoramiento, de índole profesional, en las funciones que ejerce. Demostrarán las destrezas deseadas en la realización de sus actividades laborales, una vez que alcancen altas competencias. (Chiavenato, 2011).

Definición operacional

La medición de la variable será realizada utilizando una escala ordinal y politómica, al mismo tiempo, se aplicará un cuestionario que contiene 22 ítems distribuidos a través de sus dos dimensiones. Fueron determinados tres niveles: En inicio, en procesos y logrado. (Ver anexo 2)

Variable 2: Requerimientos para la contratación de bienes y servicios

Definición conceptual.

De acuerdo a la Ley 30225, la formulación del requerimiento es una solicitud realizada por el área usuaria para contratar un bien, servicio u obra, establece los requisitos de calificación, sustenta la finalidad pública de la contratación. Los mismos deben estar orientados al cumplimiento de las funciones de la entidad debe formularse de forma objetiva y precisa, alternativamente pueden ser formulados por el órgano a cargo de las contrataciones y aprobados por el área usuaria.

Definición operacional

Es el procedimiento para medir cuantitativamente el nivel de la variable formulación de requerimiento a través de un cuestionario con 15 ítems, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores contemplados. (Ver anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

Se puede entender como población al conjunto de integrantes con particularidades en común, sobre los que queremos estudiar algo, así como lo indica Condori (2020).

Criterios de selección

Inclusión:

La integran trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, que se encuentran efectivamente laborando.

La integran trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, que desean participar voluntariamente en la investigación.

Exclusión:

Trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, que se encuentran de vacaciones o gozando de algún tipo de licencia.

Trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, que se encuentren en litigio con la entidad.

Muestra censal:

En esta investigación, los elementos estuvieron representados por 80 trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima.

Unidad de análisis:

Trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se aplicará la técnica nominada como encuesta, que permite recabar los supuestos para señalar la vinculación entre las variables (Torres et al., 2021), el que permite uniformizar la recolección de información, haciendo que la misma resulte confiable para la ejecución de la investigación.

Instrumento

Para la investigación se aplicaron dos cuestionarios, el primero dirigido a recabar información respecto de la variable desarrollo de las competencias laborales, que comprende 22 preguntas, las cuales a su vez estuvieron divididas en 2 dimensiones. El segundo dirigido a recabar información para la variable requerimiento para la contratación de bienes y servicios, integrada por 19 preguntas, repartidas en sus tres dimensiones. (Véase anexo 3).

Validez

La validez de los instrumentos se obtendrá a través de la evaluación realizada por los expertos, denominado método del juicio de expertos, recurriendo a la valoración de tres profesionales, quienes tienen la tarea de analizar los instrumentos, declarando su validez (Véase anexo 4).

Confiabilidad

Según precisa Ñaupas et al. (2014) se afirma que existe confiabilidad cuando las medidas efectuadas por el instrumento no cambian significativamente con el pasar del tiempo, ni porque se aplique a distintos individuos. En la investigación la confiabilidad se deriva de la prueba piloto a 20 individuos que laboran en la entidad ejecutora, pero no son parte de los elementos seleccionados para la investigación en cuyo caso se aplicó la prueba alfa de Cronbach toda vez que las variables poseen escalas de medición politómicas (Ver Anexo 5).

3.5. Procedimientos

Una vez validados los instrumentos, se procedió a la aplicación de los mismos, no sin antes haber solicitado la autorización al director de la unidad ejecutora, a efectos de concurrir a las instalaciones y poder entregar el cuestionario (a través del link del formulario Google) a los trabajadores que voluntariamente acepten participar en la investigación.

Con los instrumentos aplicados, se extraerá la información contenida en la misma, organizándola en una hoja de cálculo de Excel, para proceder a su análisis a través de métodos estadísticos que permitan la realización de los objetivos de investigación que se plasmarán en las conclusiones y de ser el caso precisar recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron sometidos a un análisis descriptivo y otro inferencial, dado que la investigación se realiza bajo el enfoque cualitativo, el que se caracteriza por el uso de técnicas estadísticas. La data recabada se sometió al análisis y proceso mediante el programa estadístico SPSS v.25. El análisis descriptivo se elaborarán tablas y figuras estadísticas que facilitan la presentación y comprensión de la información. Para determinar la relación de las variables se

utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

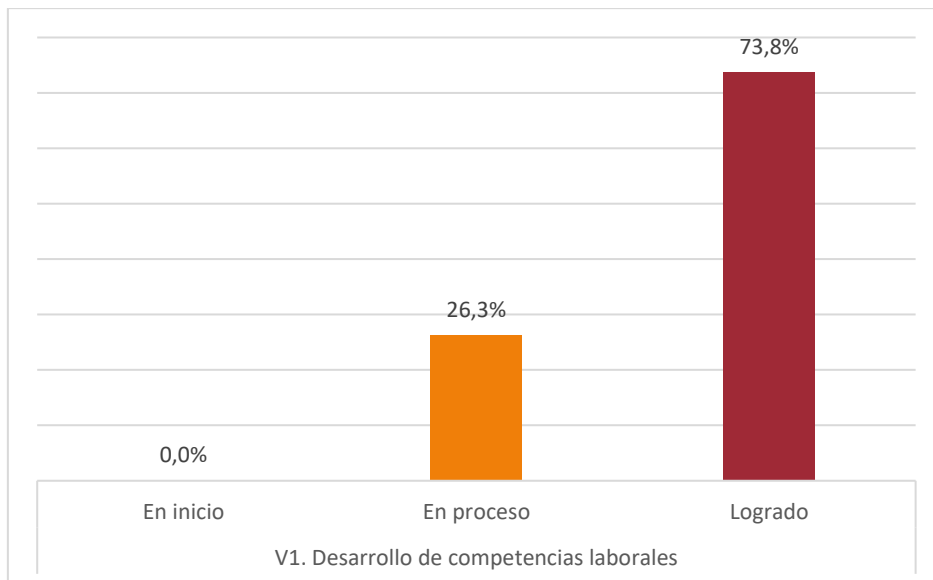
En la realización de la investigación se observaron los aspectos éticos exigidos en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo tales como: beneficencia tal como se ha precisado la investigación representará un beneficio desde la perspectiva social, teórica, práctica y metodológicamente, podemos acotar la no maleficencia se respeta el anonimato de los intervinientes en el estudio, no causando daño alguno a los mismos. También precisamos que la data se obtuvo respetando la autonomía, es decir solo se permitió la participación voluntaria de los trabajadores; plasmamos el irrestricto respeto al principio de justicia, pues se brindó un trato justo, respetando los derechos humanos de los participantes. Asimismo, se observaron los lineamientos de investigación exigidos por la Universidad César Vallejo.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

Figura 2

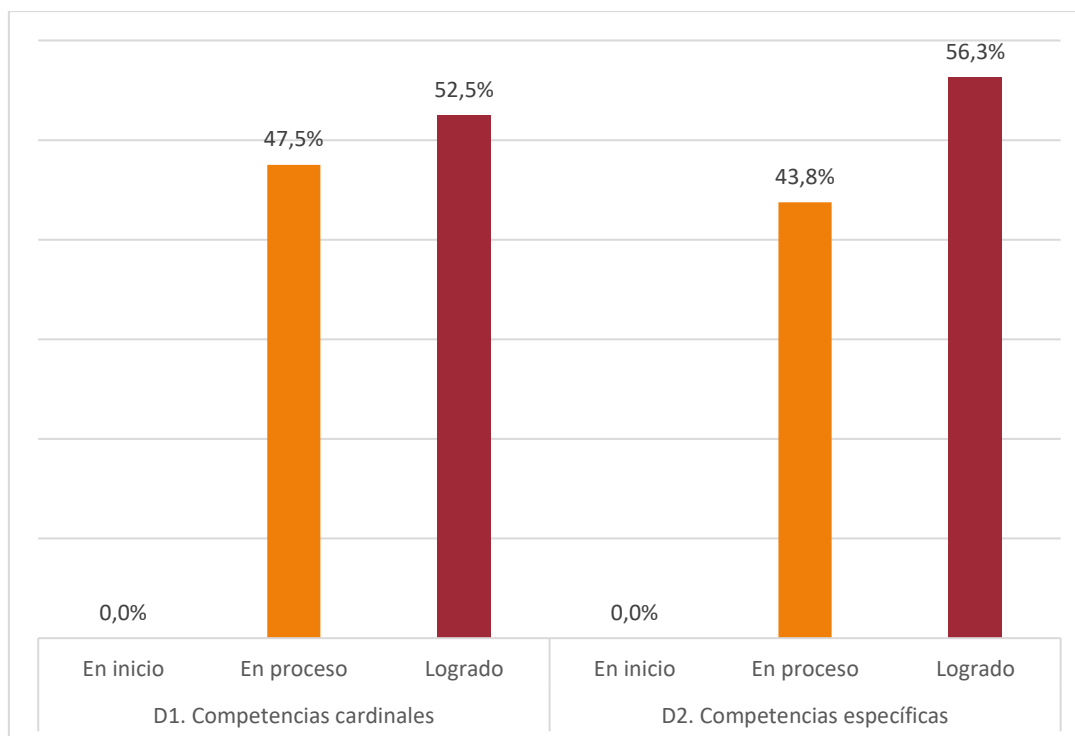
Niveles de la variable competencias laborales



En la figura 2 se observa que la percepción de los colaboradores respecto al desarrollo de competencias laborales es considerada por el 73.8% como lograda, el 26.3% opina que se encuentra en proceso, y es importante señalar que ninguna de los trabajadores opina que el desarrollo de competencias se encuentre en un nivel inicial.

Figura 3

Niveles de las dimensiones de competencias laborales



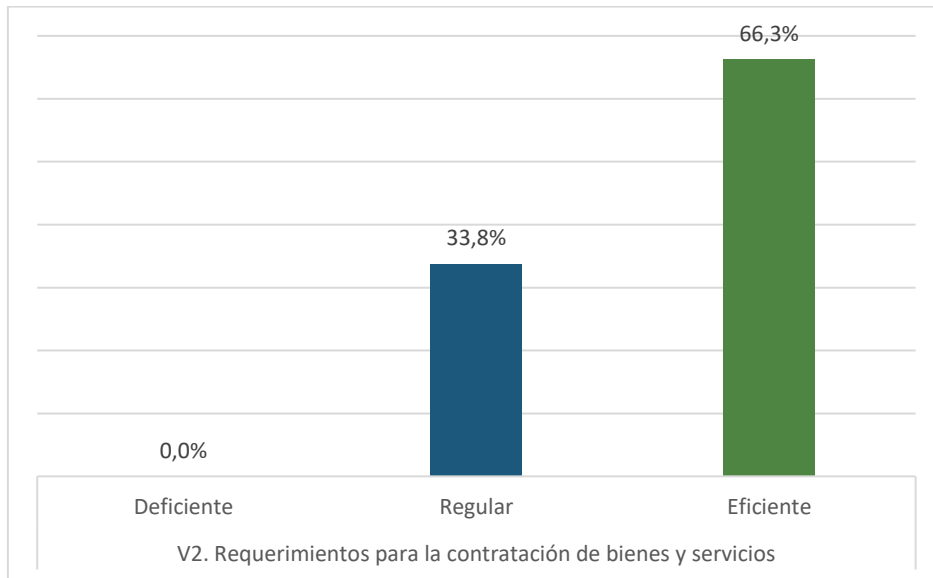
La variable competencias laborales se compone de dos dimensiones que permiten la medición de las variables. De ese modo, en lo que se refiere a **competencias cardinales**, el 52.5% de los encuestados califica sus competencias en un nivel logrado, es decir, consideran que han desarrollado profesionalmente, se preocupan por incrementar sus capacidades de creatividad e innovación, se han fortalecido para el trabajo bajo presión y el trabajo colaborativo. En tanto el 47.9% opina que aún se encuentra en desarrollo y califica en proceso su desarrollo de competencias cardinales. Es importante mencionar que ninguno de los encuestados considera el desarrollo de estas competencias en un nivel inicial.

En la percepción de las **competencias específicas**, el 56.3% de los colaboradores se califica en un nivel logrado, es decir, que se encuentran identificados con la entidad, su nivel de compromiso institucional es alto, han desarrollado su capacidad de adaptación a los cambios en el entorno y fortalecido su capacidad de planificación y organización de sus actividades y fomentan la comunicación asertiva. Mientras que el 43.8% opina que su nivel de

desarrollo se encuentra en proceso. Ninguno de los encuestados consideró que el nivel de desarrollo sea inicial.

Figura 4

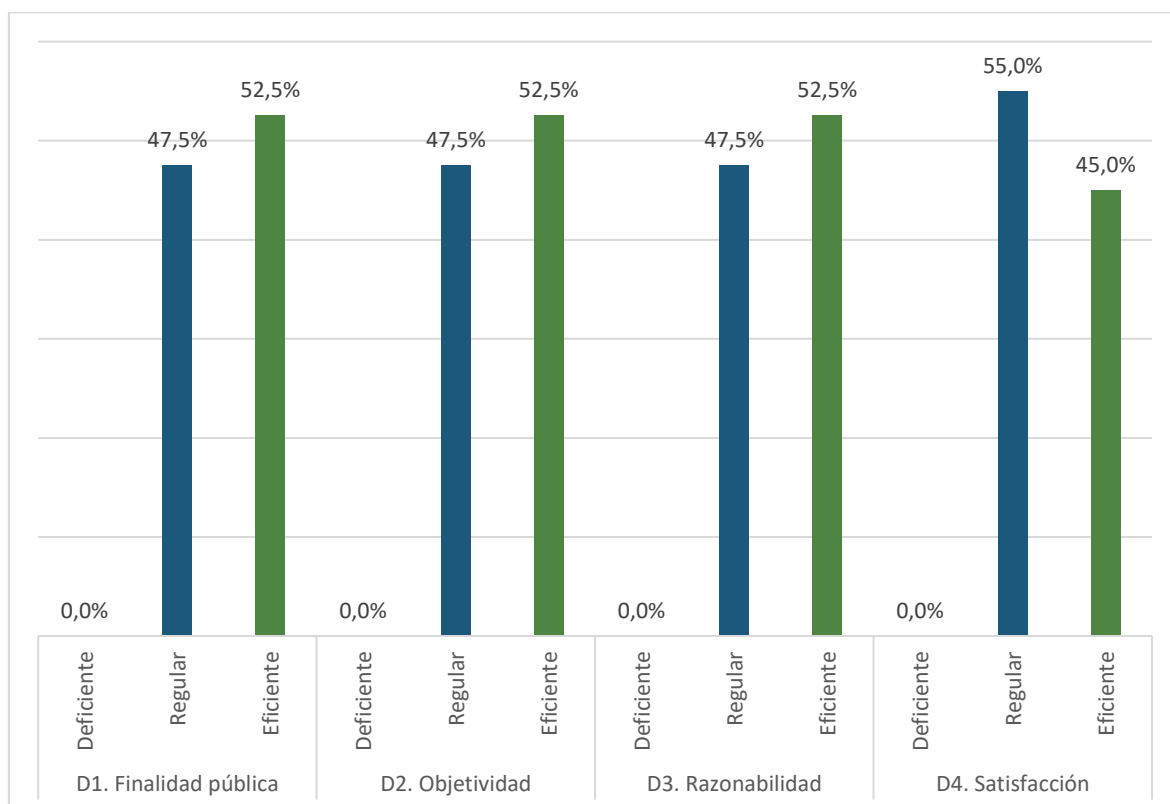
Niveles de la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios



Los resultados obtenidos en la medición de la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios muestran que el 66.3% de los colaboradores consideran que este aspecto es eficiente. En tanto, el 33.8% de los trabajadores encuestados opina que se encuentra en un nivel regular. Asimismo, ninguno de estos colaboradores considera que es ineficiente.

Figura 5

Niveles de las dimensiones de requerimientos para la contratación de bienes y servicios



La variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios se compone de cuatro dimensiones que facilitan su medición. De modo que los resultados obtenidos para la dimensión **finalidad pública** de requerimientos para la contratación de bienes y servicios, es considerado por el 52.7% de los encuestados como eficiente, esto representa que los requerimientos elaborados son satisfactorios y han seguido las estrategias necesarias para el cumplimiento de los fines de la entidad. Mientras que el 47.5% opinó que el nivel es regular y ninguno de los encuestados considera que sea deficiente.

Con relación al componente de **objetividad** de los requerimientos, el 52.7% de los colaboradores encuestados percibe que este componente como eficiente, es decir, se aprecia exactitud y precisión en los requerimientos formulados. Un 47.5% considera que se encuentra en un nivel regular y ninguno de los encuestados considera que sea deficiente.

Sobre el componente **razonabilidad** de los requerimientos, el 52.7% de

los encuestados considera que es eficiente, aprecian que existe congruencia en la formulación de los requerimientos con las necesidades institucionales. Mientras que el 47.7% califica a este aspecto como en un nivel regular. Ninguno de los encuestados considera que sea deficiente.

En cuanto a la dimensión **satisfacción** el 55% de los trabajadores considera que se ha alcanzado un nivel regular en el cumplimiento de los plazos establecidos. El 55% califica a este aspecto como en eficiente y ninguno de los encuestados considera que sea un nivel en inicio.

4.2. Resultados inferenciales

En el análisis inferencial realizado, se determinó el uso de pruebas no paramétricas dado que los resultados obtenidos en la prueba de normalidad indicaron que los datos recolectados no presentan una distribución de Gauss por lo cual se aplicó el coeficiente rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis (ver anexo 7)

Para la **hipótesis general**:

Hi: Existe relación entre requerimientos para la contratación de bienes y servicios y competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 1

Correlación de competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales
	Coeficiente de correlación	,576**
Rho de Spearman	V2. Requerimientos para la contratación de bienes y servicios	Sig. (bilateral) N
		.000 80

** . La correlación es positiva moderada.

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde $p_valor = 0.00$ y $\rho = 0.576$ permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la formulación de los requerimientos.

Para la **hipótesis específica 1**:

H₁: Existe relación entre competencias laborales y finalidad pública para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 2

Correlación de competencias laborales y finalidad pública para la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales
		Coefficiente de correlación
Rho de Spearman	D1. Finalidad pública	,578**
		Sig. (bilateral)
		.000
		N
		80

** La correlación es positiva moderada.

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde p_valor= 0.00 y rho = 0.578 permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y finalidad pública de la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la finalidad pública considerada en la formulación de los requerimientos.

Para la **hipótesis específica 2:**

H₂: Existe relación entre competencias laborales y objetividad en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 3

Correlación de competencias laborales y objetividad en la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales	
		Coeficiente de correlación	.603
Rho de Spearman	D2. Objetividad	Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde $p_valor = 0.00$ y $\rho = 0.603$ permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y objetividad en la formulación de los requerimientos de la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la objetividad considerada en la formulación de los requerimientos.

Para la **hipótesis específica 3**:

H₃: Existe relación entre competencias laborales y razonabilidad en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 4

Correlación de competencias laborales y razonabilidad en la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales
		Coefficiente de correlación
		,486**
Rho de Spearman	D3. Razonabilidad	Sig. (bilateral)
		.000
		N
		80

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde p_valor= 0.00 y rho = 0.486 permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y razonabilidad en la formulación de los requerimientos de la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la razonabilidad considerada en la formulación de los requerimientos.

Para la **hipótesis específica 4**:

H4: Existe relación entre competencias laborales y satisfacción en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022

Tabla 5

Correlación de competencias laborales y satisfacción en la contratación de bienes y servicios

		V1. Desarrollo de competencias laborales	
		Coefficiente de correlación	,546**
Rho de Spearman	D4. Satisfacción	Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Se aprecian los valores encontrados en la determinación de la correlación entre las variables mediante rho de Spearman, donde $p_valor = 0.00$ y $\rho = 0.546$ permiten corroborar la existencia de una relación significativa entre competencias laborales y satisfacción con la contratación de bienes y servicios, asimismo, se determina que la correlación es positiva, directa y moderada, es decir que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mayor será la satisfacción respecto a la contratación de los requerimientos.

V. Discusión

La investigación se centró en el estudio de la relación entre las variables competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor – Lima, 2022, para lo cual se recurrió al análisis estadístico de los datos recolectados vía encuestas que se realizaron con el fin de materializar el objetivo de la investigación. Las encuestas fueron aplicadas a la muestra, que en esta investigación se trató de una muestra censal, pues se consideró a la totalidad de integrantes del organismo público ejecutor, es decir la población de la investigación. Para el análisis de la variable competencias laborales, tomé en cuenta dos dimensiones: competencias cardinales y competencias específicas. En este orden de ideas, es necesario acotar que para analizar la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios, tomé en cuenta las dimensiones: finalidad pública, objetividad, razonabilidad y satisfacción. En este acápite, los resultados que obtuve en la investigación fueron cotejados con los obtenidos en otras investigaciones ya sean coincidentes o divergentes.

En cuanto a las competencias laborales es necesario precisar que están vinculadas a los atributos de cada persona, los mismos que cobran importancia en cuanto buscan hacer más óptimo el desarrollo de las funciones y profesiones que realizan los trabajadores, esto es, cuando los trabajadores son más competentes se encuentran en la posibilidad de materializar las actividades que se encomienden en su centro de labores (Alles, 2012). En lo que corresponde a los requerimientos para la contratación de bienes y servicios, Gómez (2011) precisa que son los que describen con detalle lo que resulta ser necesario para que el usuario cumpla con sus funciones, al respecto la OSCE (2017) precisó que es el pedido realizado para contratar bienes, servicios u obras con el fin de cumplir con los pedidos formulados por las entidades públicas, es el procedimiento que marca el comienzo del proceso de contratación descrito en el PAC de la organización.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor - Lima, 2022, para lo cual se

analizaron los resultados presentados en el capítulo precedente, información que fue recabada a través de los instrumentos denominados cuestionarios, los cuales fueron dotados de validez a través del juicio de expertos, quienes declararon que los ítems contenidos en los mismos son relevantes, pertinentes y claros, además se determinó la confiabilidad de los mismos a través de la aplicación de una prueba piloto, que se realizó a través de Alfa de Cronbach, cuyos resultados permitieron aseverar su confiabilidad y de ese modo proceder a la aplicación de los mismos.

Para la variable competencias laborales, la estadística descriptiva brindó los siguientes resultados, el 73.8% de los encuestados la percibió en el nivel de logrado, el 26.3% opinó que se encuentra en proceso, y ningún trabajador opinó que se encuentra en un nivel inicial. Por su parte la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios obtuvo que el 66.3% de los colaboradores consideró que está en el nivel eficiente, el 33.8% de los trabajadores opinó que se encuentra en un nivel regular y ninguno de estos colaboradores considera que es ineficiente, esto deja claramente expuesto que los trabajadores de la entidad perciben que las competencias laborales están logradas o encaminadas a serlo, al igual que la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios es percibida como eficiente o regular, pero no, que se encuentra en el nivel inicial. En este punto es necesario precisar que la investigación realizada por Luyo (2021) centrada en determinar la relación entre actos preparatorios, los mismos que involucran a los requerimientos y procedimientos de contrataciones en un órgano descentralizado de salud pública de Lima, 2020; concluyó que los actos preparatorios se vinculan significativamente con los procedimientos de contratación, están relacionados significativamente con los procedimientos de contratación, aseveración que se sustenta en el coeficiente obtenido $Rho = 0,716$ es decir la relación es alta, dejando entrever la importancia de los requerimientos.

En cuanto a la vinculación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios y competencia laborales, para lograr aseverar la existencia o inexistencia de la misma, se usó la prueba no paramétrica, aplicándose el coeficiente rho de Spearman, se obtuvo un $p_valor = 0.00$ lo que indicó que existe una relación significativa entre las variables, el coeficiente obtenido fue $rho = 0.576$ que es el sustento para afirmar que entre

competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios existe una correlación positiva, directa y moderada, esto es que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la formulación de los requerimientos.

Los resultados obtenidos para nuestro objetivo guía, coinciden con la investigación realizada por Mamani (2018) quién buscó determinar la relación entre los requerimientos técnicos mínimos (RTM) y el tiempo de concreción del proyecto en la municipalidad de Moquegua, obtuvo como resultado Rho de Spearman = 0392 entre las variables investigadas. Concluyendo que los RTM, peticionados conforme a la norma y en los plazos estipulados permitirán la eficacia de las contrataciones, lo que pone en realce que si los encargados de la formulación de los requerimientos lo hacen correctamente, esto es, plasmando las competencias necesarias para poder cumplir con los mismos.

Es necesario precisar que también se encuentra coincidencia con la investigación formulada por Vásquez (2018) quién investigó la relación entre la gestión de requerimientos y la ejecución de los mismos, arribó a la conclusión que los requerimientos que se presentan conforme a los procedimientos, etapas y plazos establecidos en las diversas oficinas de la entidad estipuladas las diferentes áreas de la entidad permiten que se gestionen los mismos y de esa manera las oficinas solicitantes podrán obtener los recursos solicitados para el cumplimiento de sus fines, por ende, se satisfacen las necesidades de la entidad y como efecto multiplicador la población. Es este extremo, el que resulta similar con nuestra investigación toda vez que los referidos procedimientos, fases y tiempos estipulados para los requerimientos, pueden ser plenamente observados si es que los responsables cuentan con las competencias necesarias para dicho fin.

Una de las dimensiones consideradas para la variable requerimientos para la contratación de bienes y servicios, fue la finalidad pública, en la estadística descriptiva consignada en el capítulo precedente tenemos que 52.7% de los encuestados refieren que la perciben como eficiente y 47.5% preciso que la aprecian en el nivel regular, estos resultados claramente indican que la mayoría de encuestados refieren que los requerimientos formulados cumplen con el fin para el cual se solicitan. Esto nos conlleva a precisar que en la

investigación se formuló el objetivo específico 1, determinar la relación entre finalidad pública y las competencias laborales en un organismos público ejecutor - Lima, 2022, para lograr determinar la relación se aplicó la prueba paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo el coeficiente $Rho = 0.578$, lo que indica que existe una correlación positiva, es decir que si mejoramos las competencias de los trabajadores, mejorará la finalidad pública presente en la formulación de los requerimiento, esto es, se confirmó la hipótesis de investigación. Es preciso traer a colación la investigación realizada por Casapino (2016) quién estudió las subastas en las que interviene el Estado llegó a concluir que las mismas cuentan con caracteres propios como la ausencia de criterio técnico – práctico, requerimientos no coincidentes con la realidad y pese a que la Ley de Contrataciones del Estado regula dichos procedimientos, el aspecto adverso de la ley es que quienes están a cargo de la aplicación de la misma, no lo hacen de manera correcta pues carecen de las capacidades y/o sapiencia necesaria. Claramente está identificando la falta de competencias de los responsables de formular los requerimientos por ende, si las competencias no son las apropiadas, la dimensión finalidad pública de los requerimientos, tampoco será la apropiada, por ende no se llegará a cumplir el ámbito operativo de la institución lo que trae como secuela que no se cumpla el plan estratégico institucional. Destacándose la necesidad que los gestores deben propugnar el desarrollo de las competencias laborales de los encargados de elaborar los mismos.

Respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre objetividad y, las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Es necesario acotar que la dimensión objetividad logró los resultados descriptivos siguientes, el 52.7% de los encuestados expresó su parecer, indicando que se encuentra en el nivel eficiente y el 47.5% precisó que la percibe como regular, lo que nos indica que los encuestados perciben que la objetividad, entendida como la forma real y precisa de hacer los requerimientos, la perciben en su mayoría como eficiente y un número menor la perciben como regular, no fue tomado en cuenta el nivel de deficiente, pues ningún encuestado la percibe como tal, esto refleja que al momento de formular los requerimientos, estos se hacen de manera objetiva haciendo prevalecer la equidad y de esa manera los interesados tendrían igualdad de

oportunidades para participar en dichos procesos. En lo que respecta a la estadística inferencial aplicada con la que se comprobó la hipótesis específica 2, llegó a determinar la correlación entre la dimensión y la variable de estudio toda vez que se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0.603$ positiva, directa y moderada, esto es que mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la objetividad evidenciada en la elaboración de los requerimientos. Conforme lo establece nuestra normatividad, los requerimientos son elaborados a través de un documento, el mismo que sigue las pautas establecidas como formato de atención, en el cual se consignan las características técnicas de los bienes y servicios que son requeridos a través de una solicitud, la que busca cumplir el fin público, esto es que los mismos permiten atender las necesidades de los usuarios. Ser objetivo conlleva precisar las características técnicas de los bienes y servicios que son solicitados, de esa manera permitirá la participación de los proveedores en igualdad de condiciones.

En lo que corresponde al objetivo específico 3, determinar la relación entre razonabilidad y las competencias laborales en un organismo público ejecutor - Lima, 2022. Viene al caso precisar que la citada dimensión, de acuerdo a los resultados obtenidos en la estadística descriptiva precisaron que el 52.7% de los encuestados opinó que se encuentra en el nivel eficiente, 47.7% lo percibió en el nivel regular y ningún encuestado opinó que sea deficiente. Estos resultados denotaron que resultan coherentes los requerimientos con las necesidades que busca satisfacer la institución para el cumplimiento de sus fines y de esa manera procurar una buena administración para los ciudadanos.

En lo que corresponde al análisis inferencial aplicado, que conllevó a comprobar la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultados $p_valor = 0.00$ que reveló que entre competencias laborales y razonabilidad en la formulación de los requerimientos de contratación de bienes y servicios hay una relación significativa y, el coeficiente $rho = 0.486$ determinó que la correlación es positiva, directa y moderada, esto es que si mejoran las competencias de los trabajadores, también mejorará la razonabilidad en la elaboración de los requerimientos.

Por último el objetivo específico 4 consistió en determinar la relación entre satisfacción y las competencias laborales en un organismo público ejecutor

- Lima, 2022. Iniciaré precisando que la dimensión satisfacción fue sometida al análisis estadístico, en lo que corresponde a la estadística descriptiva se obtuvo que el 45% de los encuestados opinó que se encuentra en el nivel eficiente y 55% manifestó que la percibe en el nivel regular y ninguno de los encuestados consideró que sea deficiente. Respecto a la estadística inferencial se obtuvo como resultado $p_valor = 0.00$ lo que denotó la existencia de una relación significativa entre la dimensión y variable analizadas, también se obtuvo un coeficiente $\rho = 0.546$ con lo que se determinó que existe una correlación positiva, directa y moderada, esto es, que si son mejores las competencias de los trabajadores, es mayor la satisfacción en lo que a formulación de requerimientos se refiere. Esto es coincidente con la investigación realizada por Corredor (2018) determinó que la materialización de las contrataciones pública conlleva aplicar procedimientos y realizar determinadas acciones que mejoran la atención a los administrados, lo que es posible debido a la debida formulación de requerimientos, pues son con ellos que se inicia la provisión de los insumos para la satisfacción de los administrados.

VI. Conclusiones

- Primera:** Se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre desarrollo de competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor de Lima, 2022, esto es mientras mejores sean las competencias de los trabajadores, mejor será la formulación de los requerimientos.
- Segunda:** Se concluyó que competencias laborales y finalidad pública en un organismo público ejecutor, Lima 2022 tienen una correlación positiva moderada, sustentada en el coeficiente de Spearman = 0.578.
- Tercera:** Se concluyó que competencias laborales y objetividad en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor, Lima 2022, tienen una correlación positiva moderada, sustentada en el coeficiente de correlación de Spearman = 0.603.
- Cuarta:** Se concluyó que competencias laborales y razonabilidad en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor, tienen una correlación positiva, sustentada en el coeficiente de correlación de Spearman = 0.486.
- Quinta:** Se concluyó que competencias laborales y satisfacción en la contratación de bienes y servicios en un organismo público ejecutor. Lima, 2022, tienen una correlación positiva, sustentada en el coeficiente de correlación de Spearman = 0.546.

VII. Recomendaciones

Primera. Se recomienda a los integrantes de la alta gerencia de un organismo público ejecutor de Lima, presentar los resultados de la presente investigación a otros gestores para que de ese modo puedan conocer la relación entre competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios.

Segunda. Se recomienda a los gestores de un organismo público ejecutor de Lima, realizar las gestiones conducentes a recabar información sobre aquellos aspectos de los requerimientos para la contratación de bienes y servicios que faltan desarrollar, para que de esa manera puedan mejorarles y alcanzar una correlación positiva alta con la variable competencias laborales.

Tercera. Se recomienda que los trabajadores de un organismo público ejecutor de Lima, 2022 sean capacitados sobre competencias laborales, y los beneficios que la misma irroga en los requerimientos para la contratación de bienes y servicios.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Competencias laborales y requerimientos para la contratación de bienes y servicios en un organismo público

ejecutor - Lima, 2022", cuyo autor es TELLO CHINCHAY LUIS MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMANI ALLENDE FREDDY GAMANIEL DNI: 25495800 ORCID: 0000-0002-1054-6715	Firmado electrónicamente por: FROMANI5 el 13-01- 2023 17:12:09

Código documento Trilce: TRI - 0509715