



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Capacitación y proceso de contratación en una municipalidad de  
Piura, 2022

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

**AUTORA:**

García Agurto, Darly Yanilu ([orcid.org/0000-0002-9862-5476](https://orcid.org/0000-0002-9862-5476))

**ASESORES:**

Mg. Albán Villarreyes, Victoria Amanda ([orcid.org/0001-8077-3860](https://orcid.org/0001-8077-3860))

Dr. Sánchez Chero, Manuel Jesús ([orcid.org/0000-0003-1646-3037](https://orcid.org/0000-0003-1646-3037))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA — PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Este presente trabajo de investigación se lo dedico a mis amados padres Néstor y Rosio que son mi base y fuente de poder para afrontar todas las adversidades de la vida y a mi hermana Asly por su amor, apoyo y palabras de aliento.

Asimismo, para mi familia García Arisméndiz y Agurto Mendoza, por haberme recibido en sus hogares brindándome su apoyo incondicional y llenándome de ánimo para continuar creciendo profesionalmente.

Y a E.R.C.G siempre los llevaré en mi mente y corazón

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme cumplir otra de mis metas profesionales y por mantenerme con salud.

A mis validadores por su apoyo y consejos que me sirvieron de mucho para aplicarlos en elaboración de mi tesis.

Finalmente, a Leslie por haberme brindado su amistad en este periodo de la maestría, deseándole siempre su felicidad y salud para seguir compartiendo momentos juntas.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, SANCHEZ CHERO MANUEL JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022", cuyo autor es GARCIA AGURTO DARLY YANILU, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 06 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, SANCHEZ CHERO MANUEL JESUS <b>DNI:</b> 03832991 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 06-08- 2023 21:37:15
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, SANCHEZ CHERO MANUEL JESUS <b>DNI:</b> 16675940 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1646-3037	Firmado electrónicamente por: SCHEROMJ el 07-08- 2023 08:45:20

Código documento Trilce: TRI - 0643883





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GARCIA AGURTO DARLY YANILU estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GARCIA AGURTO DARLY YANILU DNI: 75943005 ORCID: 0000-0002-9862-5476	Firmado electrónicamente por: DGARCIAAG15 el 24- 08-2023 20:54:01

Código documento Trilce: INV - 1267845



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.3.1 Población. ....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>37</b>
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Expertos validadores: Capacitación y proceso de contratación .....	17
<b>Tabla 2.</b> Alpha de Cronbach para la variable capacitación. ....	18
<b>Tabla 3.</b> Alpha de Cronbach para la variable proceso de contratación. ....	18
<b>Tabla 4.</b> Prueba de normalidad .....	25
<b>Tabla 5.</b> Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022. ....	20
<b>Tabla 6.</b> Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022. ....	22
<b>Tabla 7.</b> Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022. ....	23
<b>Tabla 8.</b> Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.....	24
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura 2022 .....	26
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022. ....	27
<b>Tabla 11.</b> Correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022.....	28
<b>Tabla 12.</b> Correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Esquema del diseño de la investigación.....	14
<b>Figura 2.</b> Formula estadística del Alfa de Cronbach.....	18
<b>Figura 3.</b> Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022. ....	21
<b>Figura 4.</b> Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022. ....	22
<b>Figura 5.</b> Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022. ....	23
<b>Figura 6.</b> Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.....	24



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022”, tuvo como finalidad presentar el objetivo general que fue determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022

Su metodología se identificó por ser de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, así mismo, su población estuvo conformada por una muestra de 40 trabajadores administrativos y locadores pertenecientes de las oficinas de la Sub Gerencia de Abastecimiento, Gerencia de Administración, Sub Gerencia de obras y Mantenimiento, Estudios y Proyectos y la oficina de Gerencia Municipal de una Municipalidad de Piura.

En cuanto al instrumento de recolección de datos se empleó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario de escala Likert para cada variable el cual constó de 14 preguntas para la variable capacitación y 17 preguntas para la variable proceso de contratación, dichos datos fueron procesados por el programa software SPSS versión 26 que permitieron encontrar la relación existente entre mis variables.

La investigación concluyó que existe una influencia significativa de manera directa entre la variable capacitación y proceso de contratación, según el coeficiente Rho de Spearman que muestra el resultado de  $Rho = 0.610^{**}$ ,  $p < 0.05$ , esto implica que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables

Palabras clave: capacitación, proceso de contratación, actuaciones preparatorias, procedimiento de selección, ejecución contractual.

## ABSTRACT

The present research work called "Training and hiring process in a Municipality of Piura, 2022", had the purpose of presenting the general objective that was to determine the relationship between training and the hiring process in a Municipality of Piura, 2022.

Its methodology was identified as being of a basic type, with a quantitative approach, likewise, its population was made up of a sample of 40 administrative workers and landlords belonging to the offices of the Sub-Management of Supply, Administration Management, Sub-Management of works and Maintenance, Studies and Projects and the Municipal Management Office of a Municipality of Piura.

Regarding the data collection instrument, the survey technique was used and as an instrument a Likert scale questionnaire for each variable, which consisted of 14 questions for the training variable and 17 questions for the hiring process variable, said data was processed by the SPSS version 26 software program that allowed finding the relationship between my variables.

The investigation concluded that there is a significant direct influence between the training variable and the hiring process, according to Spearman's Rho coefficient, which shows the result of  $Rho = 0.610^{**}$ ,  $p < 0.05$ , this implies that there is a moderate positive correlation between both variables

Keywords: training, contracting process, preparatory actions, selection procedure, contractual execution.

## I. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de ahondar más sobre el título de mi investigación, tengo a bien presentar la realidad problemática que coincide con lo señalado por el autor Ticona, (2021) en su trabajo de investigación de Posgrado, sobre las deficiencias que existen en las oficinas encargadas de las contrataciones, en mi caso en una Municipalidad de Piura, que van desde el mal planteamiento del requerimiento por las áreas usuarias, errores en las especificaciones técnicas o términos de referencia, consignación de cantidades ajenas a los procesos, falta de articulación entre las áreas responsables de los procesos y la falta de capacitación en el personal encargado de las contrataciones, dichas razones consecuentemente producen que los procesos sean declarados nulos, desiertos, creen insatisfacción al ciudadano, pérdida de credibilidad en la institución, apertura de procedimientos administrativos y la emisión de Informes por parte de Órgano de Control Institucional. Gutiérrez, (2023)

La fundamentación de esta investigación se apoyó en lo señalado por Baird, et al (2022) en su artículo de metaanálisis que evaluó el impacto de la capacitación en el empleo, los ingresos y el capital humano específico de la industria, significando el aumento de oportunidad laboral. Por lo otro lado el OSCE, (2022), determinó que la principal causa de que los procesos de contratación se dilaten, es porque los participantes realizan interrogantes y observaciones, pudiéndose notar las deficiencias en el diseño de las bases administrativas de los procesos convocados.

Respecto a mis variables de investigación, presento a la primera “la capacitación”, que, según Romero, (2022) es una actividad que tiene como objetivo la preparación y formación de los trabajadores, con el fin de realizar estrategias innovativas para obtener un desempeño mejorado en sus labores, asimismo el artículo científico de investigación de los autores Sokolović et ál. (2023) precisó que, para promover la capacitación de los empleados en una compañía en Serbia, se relevaron necesidades para optimizar los conocimientos y habilidades de los profesionales, analizándolos desde su competitividad de talento, identificando algunas pautas útiles para la gestión operativa, para el perfeccionamiento de su crecimiento profesional.

En ese sentido la capacitación es relevante en la administración pública, por que contribuye con la formación del trabajador tanto en sus conocimientos institucionales como el conocimiento certificado por instancias. Bonilla, (2018)

Por otro lado se encuentra mi segunda variable que fue el “proceso de contratación”, el cual Díaz, (2022) señala que actualmente se encuentra en constante actualización y modificación, motivo por el cual los trabajadores de las entidades públicas se ven obligados a prestar interés, a tratar de adaptarse y enfrentar el desafío de mantenerse capacitados según su materia para realizar interpretaciones, debiendo contar con el ánimo de aprender y este se refleje en los servicios prestados dentro de la institución como a la ciudadanía.

Por su parte Palacios, (2023) señala que, en el proceso de contratación, las entidades olvidan que las contrataciones públicas son un sistema valioso que deben proporcionar correctamente las adquisiciones de calidad para el beneficio de su población, correspondiéndoles trabajar articuladamente a través de los Gobiernos Locales, Gobiernos Regionales y Nacionales, garantizando el cuidado de los recursos públicos, tal como lo establece el OSCE y la Ley de Contrataciones del Estado y Reglamento.

Así también Potin et al. (2023) en su artículo científico de investigación precisaron que el proceso de contratación del FOPPA significa Premio Francés Abierto de Contratación Pública avisos, trata de actividades realizadas por los gobiernos constituidos como compra de bienes, servicios y construcción. En este artículo científico se concluyó la determinación de algunos problemas en las contrataciones, donde se presentaron un conjunto de métodos automáticos y semiautomáticos para solucionarlos y realizar un soporte de datos, de modo que se logró favorecer el seguimiento de la información ofrecida a los proveedores, con la finalidad de vigilar el procedimiento y recursos públicos.

En ese sentido se procedió a formular el problema general: ¿Qué relación existe entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022?, los problemas específicos fueron: a) ¿Qué relación existe entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022?; b) ¿Qué relación existe entre la capacitación

y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022?; c) ¿Qué relación existe entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022?.

En este escenario, la presente investigación se ajustó a la Justificación teórica: porque enriquece el conocimiento científico para futuras investigaciones, coteja resultados, formando debate y reflexión, examinando teorías de las variables presentadas. Justificación práctica: porque al desarrollar esta investigación se contribuye a la solución del problema, facilitando estrategias y técnicas aplicadas como fue en una Municipalidad de Piura. Ticona, (2021). Justificación Metodológica: porque brindará herramientas de recolección de datos, proceso de validez y confiabilidad. Finalmente, justificación social: por que propondrá solución a las necesidades actuales y futuras de la sociedad. Palacios, (2022)

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022. Los objetivos específicos fueron: a) Establecer la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022. b) Establecer la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022. c) Establecer la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022. Alvarez de la Cruz, (2022)

Por último, para responder a estas preguntas, se planteó una hipótesis general: Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura 2022. De la misma manera se trazan las hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022. b) Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022. c) Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.

## II. MARCO TEÓRICO.

Como Antecedentes Nacionales el autor Herrera, (2020) en relación a la variable Capacitación mostró su predominio en el desempeño laboral en el congreso del Perú, su investigación fue descriptiva, correlacional, su muestra estuvo conformada por 50 Abogados que laboraban en la Corte Superior de Piura, el diseño de su estudio fue no experimental y transversal. Como resultado señaló la relación significativa entre las variables de capacitación y desempeño en el trabajo, con el coeficiente Rho de Spearman = .796, recomendando un programa de capacitación que influya en innovación a la legislatura para mejorar el trabajo del Congreso en beneficio de la ciudadanía.

En su artículo científico de investigación los autores Garcia, et al (2022) precisaron que la capacitación continua de los colaboradores es importante para adquisición de nuevos conocimientos y destrezas útiles en su entorno laboral. Su estudio fue de tipo aplicada, con diseño experimental, su instrumento de recolección de datos fue una guía de observación, con una muestra de 180 trabajadores ofreciendo dos metodologías de capacitación en una empresa las cuales fueron: E-learning que proporcionó a los empleados y a la empresa, el ahorro de costos, reutilización de recursos virtuales y perfeccionismo de la información y el G-learning que ofreció al trabajador una dinámica de aprendizaje-juego, que permitió el mejorando de su productividad. Como resultado se visualizó el aumento de la tasa de asistencia de los trabajadores a las capacitaciones en un 11.07%, y la tasa de trabajadores aprobados en un 18%, demostrando que al fusionar estas dos metodologías se fortalecieron las habilidades blandas y la flexibilidad del empleado ante cualquier situación de organización.

Del mismo modo Pizarro (2021) determinó la relación de la capacitación del trabajador público y la eficacia de objetivos en el GORE Piura, con una investigación de diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo, su muestra fueron 50 trabajadores del personal administrativo, considerando como instrumento un cuestionario con escala de Likert, manejando el programa estadístico SPSS para realizar un análisis que permitieron describir las variables. De este estudio se obtuvo como resultado un análisis inferencial correlacional con coeficiente Rho de Spearman de 0,323 y un Sig.= 0,022 < 0.05, teniendo una media significativa al nivel

de 0.05 respecto de la eficiencia de objetivos del GORE y la capacitación del servidor público y por otro lado rechazó la hipótesis nula que señalaba la efectividad de una relación significativa entre ambas variables.

En relación a mis dos variables tengo a bien señalar a Gutiérrez, (2023) quien hizo mención a la influencia de los procesos de capacitación en el proceso de contratación del GORE de Tacna, basándose en un enfoque cuantitativo tomando una muestra de 30 funcionarios involucrados en adquisiciones del estado, el instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios bajo la escala de Likert, lo que le permitió al autor determinar que existe una relación importante entre los procesos de capacitación y el proceso de contratación en el GORE de Tacna, asimismo mediante la prueba estadística el valor de rho de Pearson de 0.869,  $p=0,000 \leq 0,05$ , indicó que una adecuada gestión y capacitación del personal administrativo en proceso de contratación puede conducir al éxito o la falla de las contrataciones públicas.

Finalmente, el autor Navarro, (2021) estudió el proceso de contratación del estado y Gestión en el Municipio de Castilla - Piura, su enfoque de investigación fue cuantitativo, la muestra de estudio fueron 40 trabajadores, el instrumento de recolección de información fue la encuesta conformada por dos cuestionarios en forma de escala de Likert para examinar cada variable. Los resultados permitieron visualizar que hubo un nivel medio y alto de los trabajadores respecto del proceso de contratación en un 58%, por otro lado, se consideró que la gestión en el municipio la mitad de los trabajadores se encuentran entre el nivel medio y alto 50%, concluyendo con los datos obtenidos mediante el coeficiente de Spearman de 0,659 que existió una relación positiva moderada entre ambas variables, con una significancia menor a 0.05 (p-valor=0,02).

Respecto a los Antecedentes internacionales Quispe (2020) tuvo como fin determinar la capacitación y el desempeño laboral de un Municipio del Alto – Bolivia. Su metodología de investigación, fue descriptiva, mediante el cuestionario aplicado se pudo apreciar la ausencia del flujo de información por parte del personal hacia a los ciudadanos, la ineficiente atención en la resolución de los problemas. El resultado arrojó que el 90% del personal solo han recibido charlas de orientación al momento de ingresar a dicha entidad y el 10 % no haber recibido ninguna charla,

logrando percibir que este Gobierno Municipal no va más allá de las charlas, por lo que el autor finaliza recomendando la implementación de la capacitación modular en ese gobierno para que el personal este acto para resolver las demandas del público y sean idóneos con la posición de su cargo.

El autor Rojas, (2018) realizó un estudio en una empresa de Quetzaltenango que se enfocó en la capacitación y la variable desempeño laboral de los empleados en las áreas de operación creando una dinámica laboral. Este estudio fue de tipo cuantitativo, de diseño descriptivo conformadas por 36 personas que a través del cuestionario en escala de Likert se les interrogó sobre la necesidad de capacitación en su desempeño laboral de la industria, el resultado de la encuesta determinó que el 95 % de los trabajadores responden a que la capacitación motiva y da resultados en una empresa, mientras que el 92% responde que la capacitación es básica para el cumplimiento de metas.

En su artículo Científico Oboh, et al (2022), precisaron que, con el pasar de los años el sector público de Nigeria experimentó un servicio deficiente por falta de sinceridad en el proceso de contratación, razón que los llevaron a emplear el método histórico mediante datos recolectados de fuentes secundarias, para explorar el proceso de contratación y su impacto de la capacitación laboral en el trabajador público, pudiendo visualizar en la muestra de trabajadores que no se encontraron calificados ni considerados para un empleo. Ante esa situación los autores recomendaron que la contratación en el sector público debe basarse únicamente en el mérito, mas no con recomendaciones de personas de alto nivel y referencias personales que pueden destruir y debilitar el desempeño del sector público.

En su artículo científico Córdoba, (2021) presentó al Proceso de contratación estatal colombiano, como un indicador legalmente establecido que permitió a los contratistas cumplir con las obligaciones contractuales sometidos a los mecanismos de control, pudiendo estudiar y advertir los posibles escenarios de corrupción, del mismo modo He, et ál (2023) ofreció una literatura de razones teóricas de algunos factores que impactaron en la elección de decisiones de la contratación pública, como por ejemplo la duración del proceso de adjudicación, la posibilidad de retraso y la permanencia del retraso, razón por la cual se estableció un marco de procedimiento de toma de decisiones en la de organización, surgiendo



la idea de la subasta respecto de los procedimientos abiertos, indicando que serían los mejores para ahorrar tiempo en procedimientos más complejos.

Finalmente, Espejo, (2021) presentó la Guía de Procesos de Contratación a Nivel Municipal en Bolivia como una herramienta para que los municipios autónomos puedan realizar procesos de contratación de manera eficiente, transparente y libre de corrupción, señalando sus etapas mediante capítulos los cuales fueron Capítulo 1: que presentó los procesos de contratación pública y tipos de adquisiciones para ayudar a los oferentes en la preparación y presentación de ofertas y la presentación de documentos para la firma de los contratos pertinentes a los contratistas. Capítulo 2: abordó cuestiones relacionadas con el objeto del contrato, las fases del proceso de contratación y los participantes intervinientes, el monto y la forma del contrato y los métodos de selección, en este capítulo encontramos la base de datos de proveedores, SICOES. Capítulo 3: presentó transparencia en la contratación y la unidad de control social, que brindó información del proceso de contratación. Capítulo 4: todo sobre las adquisiciones municipales proporcionando información sobre varias empresas, proveedores, consultores que pueden acceder a la información sobre oportunidades de negocio o de contrato, así también recursos para impugnaciones administrativas. Capítulo 5: se identificó prácticas innovadoras en adquisiciones que permitieron reconocer las tendencias emergentes en la región para fomentar el desarrollo a través del Gobierno electrónico.

Respecto a los planteamientos de teorías acerca de mi variable de capacitación, el autor Chiavenato, (2011), sostuvo que es una herramienta que desarrolla habilidades de las personas, haciéndolas más productivas, creativas e innovadoras, contribuyendo positivamente al logro de objetivos de una organización, volviéndolas cada vez más valiosas, orientadas hacia el presente y enfocadas en las actividades actuales encaminadas a mejorar competencias relacionadas al desempeño inmediato en el trabajo.

Asimismo, Chiavenato, (2011) desarrolló la capacitación en cuatro dimensiones las cuales fueron: 1. Detección de necesidades: información con la que es posible conocer las debilidades, habilidades, actitudes y capacidades de los empleados. Tuvo tres indicadores de análisis que fueron a) nivel organizacional: estudió el entorno socioeconómico y tecnológico de la organización b) nivel de recursos

humanos: estudia el funcionamiento de la empresa c) nivel de actividades y tareas: estudia el puesto y perfil que se le exige al trabajador. 2. Plan de capacitación de atención a necesidades: terminado el diagnóstico de entrenamiento, continua un tratamiento para mejorar las necesidades encontradas y luego se prepara un programa, sus indicadores fueron: planificación de capacitación y tecnología. 3. aplicación del plan de capacitación: que es transmitir conocimientos entre el capacitador y el aprendiz, sus indicadores: a) adecuación del plan de capacitación a las necesidades; b) calidad del material, c) cooperación de jefes y d) preparación de instructores. 4. Evaluación de resultados: que es comprobar si esta formación provoca los cambios deseados en el comportamiento del trabajador, bajo los indicadores de: a) reacción y acción; b) nuevas habilidades; d) habilidades adquiridas; e) impacto de resultados y f) rendimiento de la inversión.

Por lo otro lado se encuentra la teoría del autor Dessler, (2006, p. 185) que definió a la capacitación como el impulso al cambio y la productividad, que ayuda a las personas a interpretar y comprender las necesidades contextuales, adaptándose a la instrucción, la estructura, planificación y trabajo.

Dessler, (2006) desarrolló cinco escenarios del proceso de capacitación: a) Diagnóstico de las necesidades: que trata de identificar las deficiencias de habilidades de los empleadores que determinan las destrezas requeridas para cada puesto de trabajo para luego planificar la capacitación para superar tales deficiencias; b) diseño didáctico: debe de contener todos los materiales para cumplir con el puesto de trabajo, como manuales de los instructivos y guía para el personal nuevo o antiguo los cuales deben de presentarse con claridad para que se fusionen con el programa de capacitación; c) validación: evaluaciones finales basadas en los resultados de las pruebas para garantizar la eficacia del programa; d) implementación: proporciona el beneficio de la experiencia de primera mano y el propósito de desarrollar una relación entre el supervisor y el subordinado; e) evaluación: que es la retroalimentación, el aprendizaje y logro de fines planteados.

En su trabajo de investigación Guarnizo, (2021) indicó que la capacitación es adquirir y actualizar los conocimientos, técnicas y actitudes necesarias para mejorar la interacción de los trabajadores en una institución, que sirven para adaptar al

empleado al puesto de trabajo y a sus tareas para lograr los objetivos que se encuentran a corto plazo e inmediato.

Asimismo, la autora Guarnizo, (2021) estudió a la capacitación en cuatro etapas: a) evaluación de necesidades: que estudia el tipo de capacitación, se adecua al empleado, debiéndose evaluar el presupuesto que a veces no es suficiente y limitado. Consta de tres partes: primero de análisis organización, en segundo lugar, el análisis de tareas y en tercer lugar análisis de personas. b) creación de un programa de formación: una vez que se identificaron las necesidades de capacitación, se debe hacer la planificación y luego ejecutarlo centrándose en cuatro especificidades: objetivos estructurales de la capacitación; deseo y voluntad de los empleados capacitados; los principios de aprendizaje y funciones del instructor. c) implementación del programa de capacitación y los métodos que sirven para elegir programas, que determinen cuales son los más idóneos para los conocimientos, destrezas. los indicadores de esta parte son: la práctica, tareas especializaciones, educación cooperativa, práctica y educación estatal, simulaciones, modelado de comportamiento, juego de roles, estudio de caso, seminario y conferencia. d) evaluación del programa de formación: permitió saber si el programa ejecutado tuvo el éxito deseado por la organización en la que se confió muchos métodos o procedimientos, esta etapa debe de cumplir con los criterios básicos: la primera es la reacción, segunda el aprendizaje, tercero el comportamiento tercero y cuarto que serían los resultados.

Como enfoques de esta variable, los autores Berger et ál (2022) presentaron un enfoque aleatorio integrado en un programa establecido de revitalización del mercado laboral para estudiar los efectos de la capacitación autorregulada en la búsqueda de empleo entre los desempleados. Las habilidades de autorregulación no solo son un aspecto importante del capital humano, sino que también son esenciales en la búsqueda de empleo de una persona, ya que las hacen más atractivas para los empleadores. Asimismo, la autorregulación o autocontrol es una capacidad no cognitiva definida como la capacidad de establecer y adherirse a objetivos y de coordinar esfuerzos, emociones y atención para lograr dichos objetivos de manera efectiva.

Por su lado Lan et ál (2021) en su revista presentaron un artículo que se basó en un enfoque de aprendizaje y desarrollo. Basándose en la teoría del capital psicológico y la teoría de la autodeterminación, examinando cómo la capacitación facilita el crecimiento personal de las personas y desarrollo psicológico. Los investigadores encontraron que los empleados con niveles iniciales más altos de autoeficacia posterior a la capacitación mostraron un mayor entusiasmo por el espíritu empresarial con el tiempo, mientras que aquellos con niveles más bajos de autoeficacia posterior a la capacitación encontraron que la pasión disminuye con el tiempo.

Gajdosikova, (2021) este enfoque centró a la capacitación en la gestión integral de los recursos humanos incluyendo muchas actividades como la planificación, la selección, la formación y el desarrollo enfocándose en actividades para mejorar las situaciones de trabajo dentro de la empresa para evitar desequilibrios entre los empleados. Una parte importante de este proceso es la definición de los requisitos de ocupación y la selección. Para Labrador et ál (2019), presentaron un enfoque sistemático o integrado de la diligencia de los derechos humanos que gestionó estratégicamente los recursos humanos que considera a la capacitación como un factor decisivo en la competitividad de una organización.

Respecto de las bases teóricas de mi segunda variable el proceso de Contratación, Peláez, (2021) lo definió como un método por el cual una entidad celebra un acto jurídico donde participan postores haciendo la presentación de oferta, para que estas sean evaluadas rigurosamente y poder seleccionar a un proveedor apto, procediendo al otorgamiento de un contrato con el fin de ejecutar los bienes, servicios y obras.

Zambrano, (2019) señaló que el proceso de contratación está directamente ligado al manejo de los recursos públicos, donde se debe evaluar la oferta más beneficiable en cuanto al costo y calidad que ofrece el mercado, asimismo indicó que para brindar conocimiento y evaluar la gestión de las instituciones se tendrá presente una herramienta que se divide en las siguientes etapas. Actos preparatorios: que inicia con la necesidad de adquirir algún bien o servicio, dándose las primeras coordinaciones y programaciones para el desarrollo del presente proceso. Fase de selección: contiene los requisitos a seguir para determinar a la

persona natural o jurídica apropiada con la cual la institución pública establecerá un vínculo jurídico contractual. Ejecución contractual que abarca desde la firma del contrato hasta la conformidad y cancelación de prestación del bien, servicio u obra que se haya realizado.

Salazar, (2007), por otro lado, sostiene que el proceso de contratación del estado tiene una sola personalidad pública, es por ello que las normas de contratación deben ser capaces de armonizar diferentes intereses, porque de esta forma se logran los múltiples efectos benéficos que se esperan de una de las manifestaciones más importantes de la gobernanza en el proceso de contratación, como es el contrato de la administración pública. En este sentido, si durante la celebración de un contrato o su ejecución se produce una ilegalidad que cause perjuicio a una de las partes, el ordenamiento jurídico dirige los mecanismos de defensa a las partes que suscribieron el contrato, pero no considera a otros actores. excepto aquellos que se comprometieron a ser parte directa en los hechos causados por la celebración y ejecución del citado contrato.

Por su parte la Ley N° 30225, L.D.E aprobada por D. S N° 344-2018-EF (2023), desarrolló el proceso de contratación en tres dimensiones cuales fueron: a) Actuaciones preparatorias, conformado por sus indicadores: requerimiento, PAC, expediente de contratación, Comité de selección, bases administrativas. b) Procedimiento de selección conformado por sus indicadores: convocatoria, registro de participantes, plazos, presentación de ofertas, otorgamiento de la buena pro, consentimiento de la buena pro, declaración de desierto, cancelación del procedimiento, culminación del procedimiento. c) Ejecución contractual, con sus indicadores: obligación de contratar, perfeccionamiento del contrato, nulidad de contrato.

Por otro lado, Núñez et ál (2021), argumentaron que el proceso de contratación consta de tres tramos. En la primera sección encontrará artículos que analizan críticamente el proceso de contratación estatal, a partir de la etapa preparatoria, desde el requerimiento, divisiones que existen en la contratación y la subcontratación en los contratos gubernamentales. En la sección se encontrará artículos que tratan varios temas de interpretación. Estos incluyen la jerarquía de las leyes que rigen los contratos públicos, la aplicación de la buena fe en dichos

contratos, las normas que permiten la participación de consorcios y los contratos escalonados. imposición de sanciones administrativas. El tercer apartado introduce el futuro del arbitraje como herramienta de solución de controversias, la especialización de los árbitros como recusación, la suspensión de los laudos arbitrales y la constitución de nuevos tribunales arbitrales, la regulación de las medidas cautelares y la regulación de los órganos de resolución de controversias.

Huamán, (2022) describió las fases del proceso de selección de la siguiente manera: fase de programación y actividades preparatorias caracterizadas por la aprobación del plan anual de compras, la evaluación de las oportunidades permitidas por el mercado, que se asemeja a la elección del tipo elegido; designación del área responsable de la celebración de contratos y la preparación y aprobación del proceso de selección. Fase de selección. Está organizado en varias etapas, como postulación, registro de participantes, integración de criterios, calificación de postulaciones y consentimiento de un buen especialista. Finalmente, la fase de ejecución del contrato. Se fundamenta en la celebración del contrato hasta la cancelación pactada de las prestaciones realizadas, ya sea en el contrato de bienes y servicios, mientras que en los contratos de consultoría de los contratos se produce el arreglo y pago correspondiente.

Como enfoques del proceso de contratación Calero, (2022) señala que uno de los recurrentes problemas del proceso de contratación es la falta de organización entre los gobiernos, así también la falta de una integración visionaria de programación y presupuesto, por lo que indica que la finalidad de obtener beneficios hacia la población y mejorar el gasto público, es aplicando el enfoque de gestión que da resultados, que se centra en dirigir a la administración pública de tal manera que sus objetivos logren los resultados deseados, planteándose metas de mediano y largo plazo, asimismo busca la selección oportuna del proveedor para la ejecución de proyectos en aras de buscar un precio justo para la prestación de bienes y servicios conforme lo establece el sistema de contrataciones del estado.

Selviaridis et ál (2023) en su artículo de investigación, exploró cómo los agentes de innovación alientan en organizaciones para simplificar el proceso de contratación, aprender de los errores y adaptar el trabajo organizacional, mientras va más allá de los propósitos de la organización. El enfoque de estos autores se basó en asignar

un papel clave a los procesos de contratación como organizaciones orientadas a la innovación con dos marcos teóricos principales que sustentan el diseño e implementación de políticas de innovadoras, liderazgo de clientes, alineación de la demanda, fomento del aprendizaje interactivo y liderazgo de actividades de innovación.

Para los autores He et al, (2023) Este estudio examinó los factores detrás de la enajenación exitosa del proceso de contratación desde una visión de gestión de activos y las compras gubernamentales en dos sentidos: la planificación estratégica de los activos que proporciona lineamientos compromisos y principios de acción y estrategias, esto constituyó el enfoque interdisciplinario utilizado en la investigación y evalúa ideas coherentes de sostenibilidad en términos de eficiencia, eficacia y efectividad para los organismos públicos y el impulso de los objetivos de sostenibilidad a nivel organizacional.

En cuanto a la epistemología de esta investigación Álvarez, (2022) la define como el derivado de la filosofía que se centra en el conocimiento científico, que analiza todos los aspectos analíticos, lógicos y metodológicos, considerando a la más importante teoría y explicación de los fenómenos apreciados en la investigación.

Es por ello que la presente investigación se enfoca en el paradigma positivista o epistemológico por que cuenta con marcos conceptuales, técnicas observacionales y medición en cuanto el uso de variables cuantitativas, asimismo los estudios epistemológicos de la enseñanza y el aprendizaje durante las actividades formativas en el sector empresarial han llevado a los investigadores a estudiar diversas conceptualizaciones y modelos que favorezcan el diseño de las actividades de capacitación. Medina et ál, (2021)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo básica por que permitió la comprensión de una determinada ciencia, caracterizándose por el uso de métodos rigurosos, que producirán nuevos conocimientos y teorías realizadas por autores. Arias, et ál (2022), dado que con este tipo de investigación se logró determinar la relación entre la Capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022.

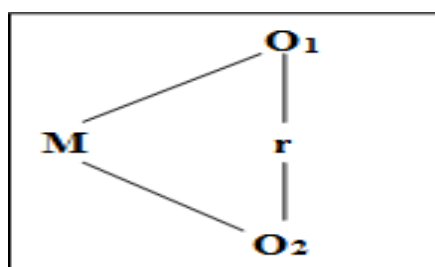
Tuvo un enfoque cuantitativo por que fue un proceso estructurado con un método científico que permitió recopilar datos estadísticos de una población específica, que se fundamentó en la medición de mis dos variables a fin de obtener de los resultados conclusiones. Sánchez, (2019, p.104).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Este trabajo de investigación fue de diseño no experimental porque las variables no fueron manipuladas, por el contrario, se estudiaron desde su entorno familiar, sin alterar ninguna posición. Hernández et ál (2018)

Fue de corte transversal por que la recolección de datos se mostró en un solo momento del tiempo, Huamán, (2022) y finalmente su alcance fue correlacional por que permitirá conocer el grado de relaciones o asociaciones existentes entre dos o más categorías o variables en una muestra determinada. Romero et ál (2021, p.106), en este caso de las variables “capacitación” y el “proceso de contratación”.

**Figura 1.** Esquema del diseño de la investigación



O1: Capacitación.

O2: Proceso de contratación.

r: Relación entre las variables.

M: 40 trabajadores administrativos y locadores de una Municipalidad de Piura

*Fuente: elaborado por Darly Yanilú García Agurto.*



## 3.2 Variables y operacionalización

### Variable: Capacitación

**Definición conceptual:** Chiavenato, (2011, p. 322), sostuvo que es una herramienta que desarrolla habilidades de las personas, haciéndolas más productivas, creativas e innovadoras, contribuyendo positivamente al logro de objetivos de una organización, volviéndolas cada vez más valiosas, orientadas hacia el presente y enfocadas en las actividades actuales encaminadas a mejorar competencias relacionadas al desempeño inmediato en el trabajo.

**Definición operacional:** la variable capacitación estuvo conformada por 4 dimensiones y 14 indicadores que de ellas se formularon 14 preguntas que se aplicaron mediante un cuestionario en escala de Likert a los 40 trabajadores administrativos y locadores de una Municipalidad de Piura.

**Dimensiones:** Detección de necesidades, plan de capacitación de atención a necesidades, aplicación del plan de capacitación, evaluación de resultados.

**Indicadores:** nivel organizacional, nivel de recursos humanos, nivel de actividades y tareas; planificación de capacitación y tecnología educativa; adecuación del plan de capacitación a las necesidades, calidad del material de capacitación, cooperación de los jefes de empresa, preparación de los instructores; reacción y acción, nuevas habilidades, habilidades adquiridas, impacto de resultados, rendimiento de la inversión. **Escala de medición:** Escala ordinal de Likert

### Variable: Procesos de contratación

**Definición conceptual:** Peláez, (2021, p.12) lo definió como un método por el cual una entidad celebra un acto jurídico donde participan postores haciendo la presentación de oferta, para que estas sean evaluadas rigurosamente y poder seleccionar a un proveedor apto, procediendo al otorgamiento de un contrato con el fin de ejecutar los bienes, servicios y obras.

**Definición operacional:** la variable proceso de contratación estuvo conformada por 3 dimensiones y 17 indicadores que de ellas se formularon 17 preguntas que se aplicaron mediante un cuestionario en escala de Likert a 40 trabajadores administrativos y locadores de una Municipalidad de Piura.

**Dimensiones:** actuaciones preparatorias, procedimiento de selección y ejecución contractual.

**Indicadores:** requerimiento, PAC, expediente de contratación, Comité de selección, bases administrativas, convocatoria, registro de participantes, plazos, presentación de ofertas, otorgamiento de la buena pro, consentimiento de la buena pro, declaración de desierto, cancelación del procedimiento, culminación del procedimiento, obligación de contratar, perfeccionamiento del contrato, nulidad de contrato.**Escala de medición:** Escala ordinal de Likert

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población.**

Para Velásquez, (2021) es un grupo de individuos que poseen características similares y que serán objeto de investigación ubicadas en un tiempo y lugar específico. Para esta investigación se estudiaron a 40 trabajadores administrativos y locadores de una Municipalidad de Piura involucrados en el proceso de contratación. Criterios de inclusión: trabajadores que son intermediarios en el proceso de contratación pertenecientes a la Sub Gerencia de Abastecimiento, Gerencia de Administración, Sub Gerencia de obras y Mantenimiento, Estudios y Proyectos y la oficina de Gerencia Municipal de una Municipalidad de Piura, 2022. Pizarro, (2021). Criterios de exclusión: trabajadores que no dieron su consentimiento para participar en el cuestionario, así también el personal de áreas ajenas al trámite del proceso de contratación. Pizarro, (2021)

#### **3.3.2 Muestra**

Según Calle, (2022) la definió como una parte seleccionada o representativa de la población bajo estudio, en este caso se utilizó la muestra censal porque se tomó toda la unidad de investigación por considerarse una cantidad pequeña de 40 trabajadores entre administrativos y locadores.

#### **3.3.3 Muestreo**

En este caso se no se aplicó el muestreo porque no se empleó formula alguna ya que el investigador no seleccionó al azar o de forma aleatoria a los miembros de

una población, otro motivo por el cual no se utilizó este muestreo fue porque la población de estudio era muy pequeña o sea menos de 100 personas. Arias, (2021).

### 3.3.4 Unidad de Análisis:

Es el objeto de investigación a partir del cual se produce información o datos para el análisis de estudio. En este caso estuvo conformado por 40 trabajadores entre administrativos y locadores, de los cuales se extrajeron datos esenciales que permitieron obtener los resultados para el presente trabajo. Arias et ál (2022)

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Romero, (2022) indicó que la técnica es la recopilación de datos a través de interrogantes que cumplen con el objetivo de brindar la información necesaria al investigador.

Para Romero, (2022) el instrumento es aquel medio que emplea el investigador para evaluar datos respecto de las variables. El instrumento de esta investigación fue 1 cuestionario para cada variable aplicado a los 40 trabajadores que participan en el proceso de contratación de esta municipalidad, conformados por ítem y preguntas cerradas consignadas en tablas, para el caso de la variable “capacitación” fueron 14 preguntas y en el caso de la variable “proceso de contratación” fueron 17 preguntas, teniendo presente los indicadores que sostienen los autores en sus trabajos de investigación. Pizarro, (2021)

Calle, (2022), sostiene que la validez es la medición mediante el instrumento que pretende de una variable, esta investigación se validará mediante el juicio de cinco expertos, quienes consideraron que el cuestionario calificó como aplicable.

**Tabla 1. Expertos validadores: Capacitación y proceso de contratación**

N°	Nombres y apellidos del experto	Grado profesional
1.	Manuel Martín Castillo Feria	Maestro en Gestión pública
2.	Luis Ernesto Estrada Chávez	Maestro en Gestión pública
3.	Jorge Luis castillo Ojeda	Maestro en ciencias económicas con mención en proyectos de inversión
4.	Carlos Javier Óscar Córdova Crisanto	Maestro en Derecho Civil
5.	Pablo David Almaster Panta	Magister en Derecho con mención en Derecho civil y comercial

Fuente: elaborada por Darly Yanilú García Agurto

La confiabilidad se determinó a través de un empleo estadístico que garantizó la consistencia mi instrumento de investigación, para ello se utilizó el método del Alfa de Cronbach. Diaz, (2020)

**Figura 2.** *Formula estadística del Alfa de Cronbach*

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

Dónde:  $\alpha$  es el símbolo del alfa de Cronbach; K: el número de ítems;  $\sum S_i^2$  suma de las varianzas de cada ítem; y  $S_T^2$  la varianza total.

Fuente: Adaptado de Ventura y Caycho (2017).

**Tabla 2.** *Alpha de Cronbach para la variable capacitación.*

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.915	14

**Nota:** *Elaborada por Darly Yanilú García Agurto.*

Los resultados indican que el cuestionario para la variable capacitación, utilizada en el estudio, presentó una excelente confiabilidad, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.915, en base a la prueba piloto obtenida de la aplicación de las 14 preguntas a 10 trabajadores. Esto sugiere una consistencia interna adecuada entre todos los elementos del cuestionario, lo que proporciona confianza en la medición del constructo.

**Tabla 3.** *Alfa de Cronbach para la variable proceso de contratación.*

<b>Estadísticas de confiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	17

**Nota:** *Elaborada por Darly Yanilú García Agurto.*

Se puede observar que el cuestionario basado en el proceso de contratación presenta una buena confiabilidad, pues tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.883, sujeta a la prueba piloto con una aplicación de las 17 preguntas a 10 trabajadores. Por lo tanto, esto sugiere una adecuada consistencia interna entre los elementos del cuestionario presentado.

### **3.5. Procedimientos**

Para desarrollar esta investigación se ingresó solicitud dirigida al Alcalde con atención al Jefe de recursos humanos con el fin de tener el permiso de la ejecución de mi trabajo de investigación, luego de obtener la autorización se procedió a aplicar el instrumento de recolección de datos de manera anónima que en este caso fue 1 cuestionario para cada variable con escala de Likert dirigido hacia los 40 trabajadores entre administrativos y locadores que eran intermediarios del proceso de contratación de esta Municipalidad.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Primero la estadística descriptiva que constó en recoger sus respuestas de la encuesta aplicada a los 40 trabajadores administrativos y locadores de una Municipalidad de Piura los cuales se vertieron al programa Excel, luego de ello utilizó el software SPSS versión 26 donde se obtuvieron las tablas de frecuencia, tablas cruzadas y figuras de barras que se adjuntaron para una mejor apreciación de resultados. Calle, (2022). Y segundo la estadística inferencial, donde se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk ya que la muestra era menor que 50, dado que la distribución no fue paramétrica por lo que se contrataron las hipótesis propuestas mediante el Coeficiente de correlación de Spearman. Palacios, (2023, p. 20)

### **3.7. Aspectos éticos**

Se ajustó a los principios mencionados por el código de ética la Universidad Cesar Vallejo. Probidad: porque la investigación estuvo orientado a la honestidad en todo su proceso, incluyendo resultados. Transparencia: porque se hará público el estudio bajo el criterio de veracidad y autenticidad. Beneficencia por que buscará crear un efecto bueno en los trabajadores para medir el nivel de capacitación en el proceso de contratación y para luego obtener conclusiones positivas. Confidencialidad: porque en los instrumentos de investigación no se consignaron nombres ni el cargo de los trabajadores, con el fin de preservar el anonimato de los datos, tal como lo establece el Título IV de la Ley 29733 de Protección de Datos Personales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Prueba de Normalidad de los datos

#### a) Planteamiento de la hipótesis

H0: Los datos siguen una distribución normal

Hi: Los datos no siguen una distribución normal

#### b) Nivel de significancia

NC= 0.95

$\alpha = 5\% = 0.05$

#### c) Prueba estadística

Shapiro-Wilk

#### d) Criterio de decisión

(sig) < 0.05 se rechaza h0 y se acepta la Hi

(sig)  $\geq$  0.05 Se acepta h0 y se rechaza la Hi

### 4.2. Resultados descriptivos

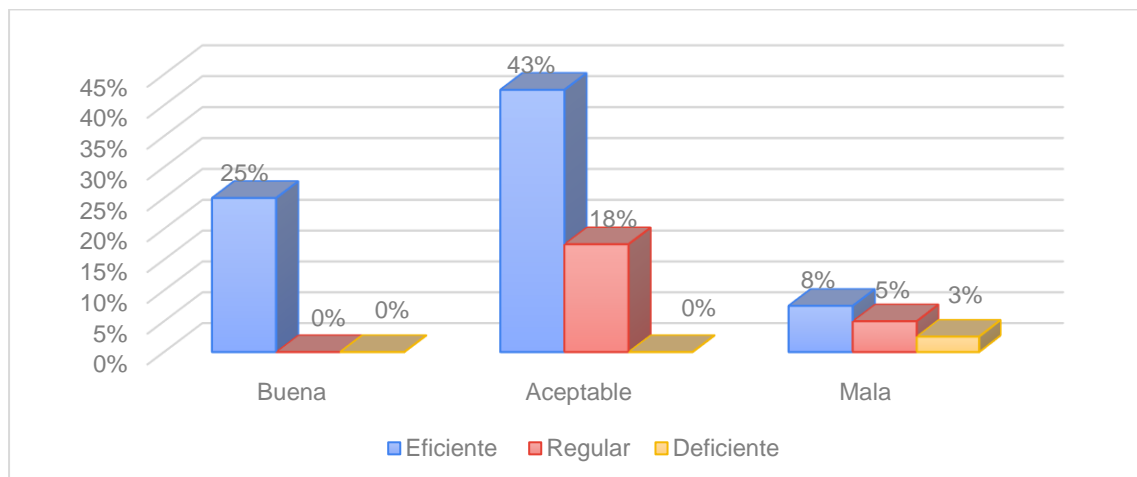
**O.G: Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022.**

**Tabla 4.** *Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022.*

		Proceso de contratación							
		Buena		Aceptable		Mala		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación	Eficiente	10	25.0	17	42.5	3	7.5	30	<b>75.0</b>
	Regular	0	0.0	7	17.5	2	5.0	9	<b>22.5</b>
	Deficiente	0	0.0	0	0.0	1	2.5	1	<b>2.5</b>
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>25.0</b>	<b>24</b>	<b>60.0</b>	<b>6</b>	<b>15.0</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaborada por Darly Yanilú García Agurto.*

**Figura 3.** Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022.



*Nota: Tabla 5*

En la tabla 5 y figura 3, se observa cómo los trabajadores de una Municipalidad de Piura en 2022 perciben el proceso de contratación según el tipo de capacitación recibida. Un 25.0% de los empleados manifiesta que el proceso de contratación es "bueno", mientras que un 42.5% lo considera aceptable y solo un 7.5% lo percibe como malo frente a una capacitación eficiente. Por otro lado, el 17.5% lo ve el proceso de contratación como aceptable y solo el 5.0% lo califica como malo frente a una capacitación regular. Así mismo solo un 2.5% de los empleados detecta un proceso de contratación malo frente a una capacitación deficiente. Estos resultados sugieren una posible relación entre la calidad de la capacitación y la percepción del proceso de contratación.

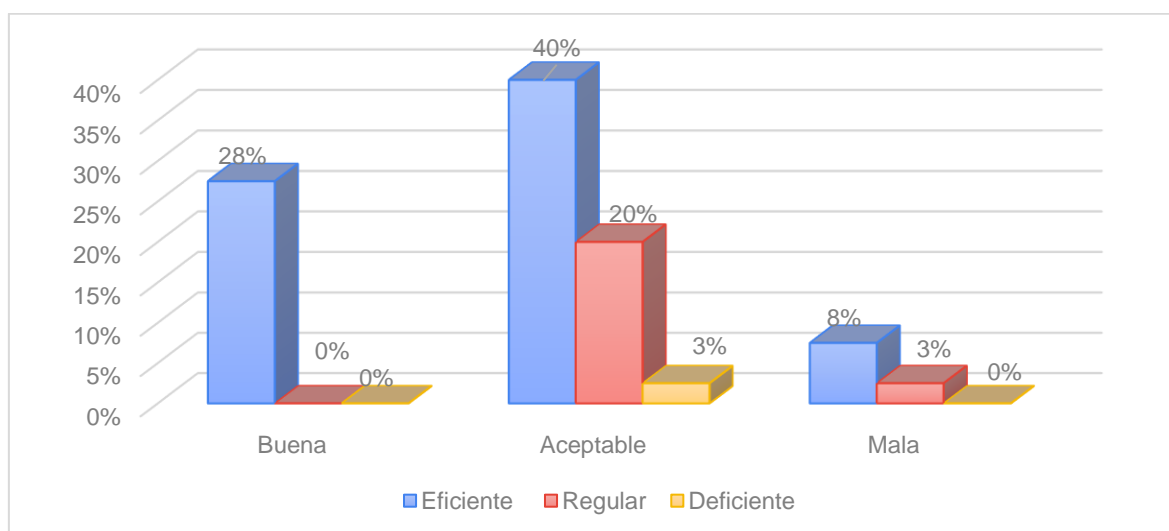
**O.E.1. Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022.**

**Tabla 5.** *Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022.*

		Actuaciones Preparatorias							
		Buena		Aceptable		Mala		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación	Eficiente	11	27.5	16	40.0	3	7.5	30	<b>75.0</b>
	Regular	0	0.0	8	20.0	1	2.5	9	<b>22.5</b>
	Deficiente	0	0.0	1	2.5	0	0.0	1	<b>2.5</b>
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>27.5</b>	<b>25</b>	<b>62.5</b>	<b>4</b>	<b>10.0</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaborada por Darly Yanilú García Agurto*

**Figura 4.** *Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022.*



*Nota: Tabla 6.*

En la Tabla 6 y figura 4 se observa que el 27.5% de los empleados manifiesta que el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias es bueno, el 40.0% lo considera aceptable y solo un 7.5% lo percibe como malo frente a una capacitación eficiente. Por otro lado, el 20.0% respecto al proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias de los empleados lo ve como aceptable y solo el 2.5% lo califica como malo frente a una capacitación regular. Cabe destacar que, en la capacitación deficiente, solo el 2.5% de los empleados perciben un



proceso de contratación aceptable. Estos resultados sugieren una posible relación entre la calidad de la capacitación y la percepción del proceso de contratación durante esta fase en la Municipalidad de Piura en 2022.

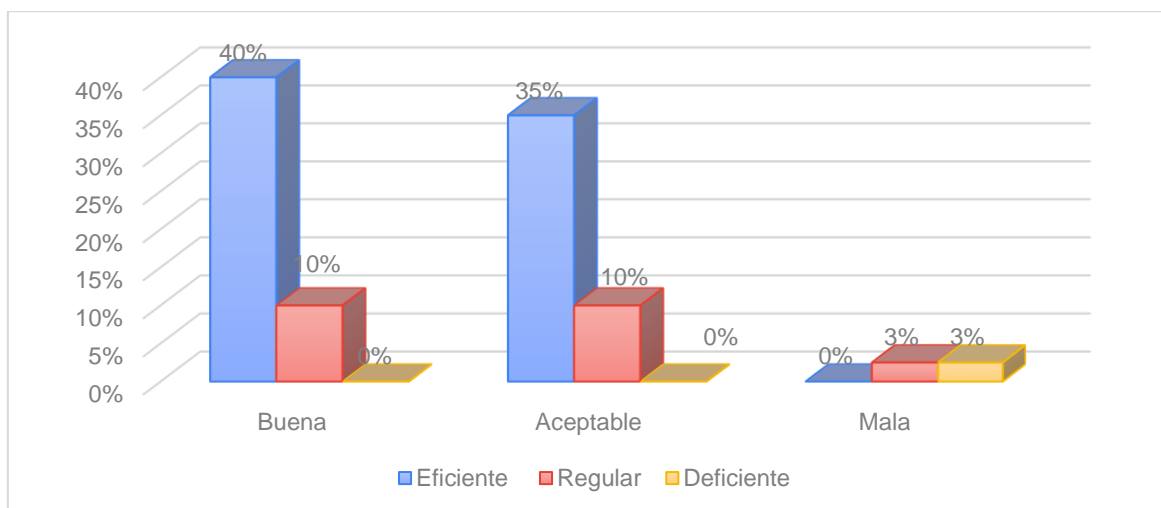
**O.E.2. Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022.**

**Tabla 6.** *Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022.*

		Procedimiento de selección						<b>Total</b>	
		Buena		Aceptable		Mala			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación	Eficiente	16	40.0	14	35.0	0	0.0	30	<b>75.0</b>
	Regular	4	10.0	4	10.0	1	2.5	9	<b>22.5</b>
	Deficiente	0	0.0	0	0.0	1	2.5	1	<b>2.5</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>50.0</b>	<b>18</b>	<b>45.0</b>	<b>2</b>	<b>5.0</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaborada por Darly Yanilú García Agurto*

**Figura 5.** *Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022.*



*Nota: Tabla 7*

En la Tabla 7 y figura 5 se observa que, en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura en 2022, el 40.0% de los empleados manifiesta que el proceso de contratación es bueno, además, el 35.0% lo considera aceptable

frente a una capacitación eficiente. Por otro lado, el 10.0% de los empleados respecto al procesamiento de selección ve el proceso de contratación como bueno y otro 10.0% lo califica como aceptable, mientras que el 2.5% lo percibe como malo frente a una capacitación regular. Cabe destacar que, en la capacitación deficiente, solo el 2.5% de los empleados percibe un mal proceso de contratación. Por lo tanto, los resultados sugieren una posible relación entre la calidad de la capacitación y la percepción del proceso de contratación durante la fase de procedimiento de selección en la Municipalidad de Piura en 2022.

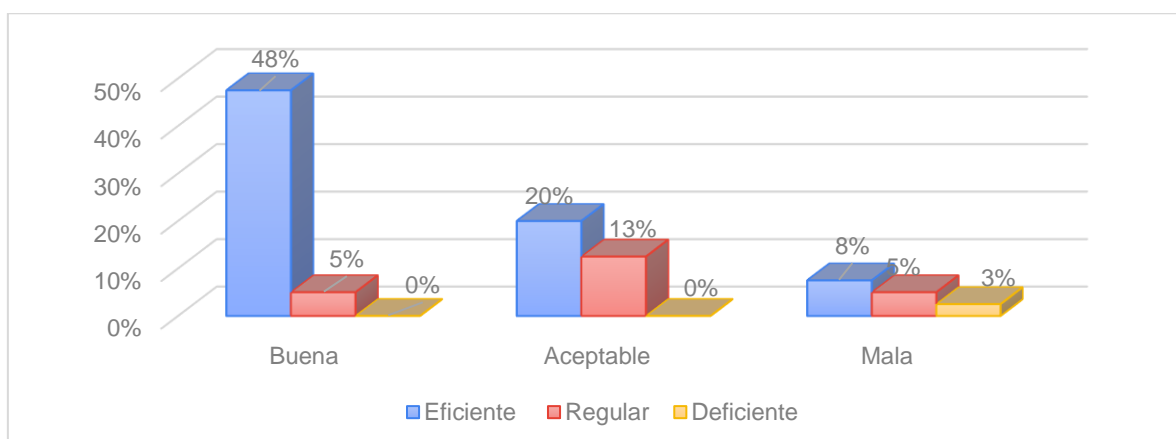
**O.E.3. Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.**

**Tabla 7.** *Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.*

		Ejecución contractual							
		Buena		Aceptable		Mala		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación	Eficiente	19	47.5	8	20.0	3	7.5	30	<b>75.0</b>
	Regular	2	5.0	5	12.5	2	5.0	9	<b>22.5</b>
	Deficiente	0	0.0	0	0.0	1	2.5	1	<b>2.5</b>
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>52.5</b>	<b>13</b>	<b>32.5</b>	<b>6</b>	<b>15.0</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaborada por Darly Yanilú García Agurto*

**Figura 6.** *Relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022*



*Nota: Tabla 8*

En la Tabla 8 y figura 6 se observa el 47.5% de los empleados manifiesta que la ejecución contractual es buena cuando han recibido una capacitación eficiente, así mismo el 20.0% lo considera aceptable, y solo el 7.5% lo percibe como malo, frente a una capacitación eficiente. Por otro lado, el 5.0% de los trabajadores percibe la ejecución contractual como bueno, un 12.5% lo califica como aceptable, y otro 5.0% lo percibe como malo frente a una capacitación regular. Por otro lado, solo el 2.5% de los empleados percibe un mal proceso de contratación, ante una capacitación deficiente. Dado estos resultados es posible apreciar una posible relación entre la calidad de la capacitación y la percepción del proceso de contratación durante la fase de ejecución contractual en la Municipalidad de Piura en 2022.

### Resultados inferenciales

**Tabla 8.** Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	0.854	40	0.000
Proceso de Contratación	0.981	40	0.719

*Fuente: Elaborada por Darly Yanilú García Agurto*

En la tabla 4, para la prueba de normalidad mediante Shapiro-Wilk se aprecia que el valor del nivel de significancia para la variable "Capacitación" es menor a 0.05. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal, es por ello que se rechaza H0 donde los datos tienen una distribución normal y se acepta la alterna Hi que fue que los datos no siguen una distribución normal. Por otro lado, para la variable "Proceso de Contratación", el valor de "Sig." es mayor a 0.05. Esto sugiere que no hay suficiente evidencia para rechazar H0 de que los datos siguen una distribución normal, es decir, los datos pueden aproximarse a una distribución normal. Dado estos resultados basándose en la teoría estadística de que, si al menos una variable no tiene distribución normal, entonces se debe aplicar una prueba no paramétrica, por lo que en consecuencia los datos no tienen una distribución normal.

### 4.3. Pruebas de Hipótesis.

#### H.G. Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura 2022

**Tabla 9.** *Correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura 2022*

		Capacitación	Proceso de Contratación
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.610**
		N	40
	Proceso de Contratación	Coeficiente de correlación	.610**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	40

*Fuente: Elaborada por Darly Yanilú García Agurto*

En la tabla 9 se presenta un análisis de correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura en el año 2022. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre estas dos variables. se encontró una correlación significativa y positiva entre la capacitación y el proceso de contratación ( $r = 0.610^{**}$ ,  $p < 0.05$ ). Esto implica que existe una relación moderada entre ambas variables. Por lo tanto, cuando los empleados reciben una mayor capacitación, se observa una tendencia hacia una mejora en el proceso de contratación dentro de la Municipalidad.

**H.E.1. Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022.**

**Tabla 10.** *Correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022.*

		Capacitación	Fase de actuaciones preparatorias	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.486**	
		N	0.001	
	Fase de actuaciones preparatorias	Coeficiente de correlación	.486**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	40	40

*Fuente:* Elaborada por Darly Yanilú García Agurto

En la tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman para la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias es de 0.486\*\*. Este valor indica una correlación positiva moderada entre ambas variables en esta etapa particular del proceso de contratación, así mismo el valor de significancia para esta correlación es de 0.001 ( $p < 0.05$ ), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. La significancia estadística, en este caso, sugiere que es muy poco probable que la correlación observada sea simplemente el resultado del azar. Esto sugiere que una capacitación eficiente puede tener un impacto positivo en el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022.

**H.E.2. Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022.**

**Tabla 11.** *Correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022.*

		Capacitación	Fase de procedimiento de selección
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.531**
		N	40
	Fase de procedimiento de selección	Coeficiente de correlación	.531**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

*Fuente:* Elaborada por Darly Yanilú García Agurto

En la tabla 11 se observa que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, pues el coeficiente de correlación de Spearman para la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección es de 0.531\*\*. Por otro lado, el valor de significancia para esta correlación es de 0.000( $p < 0.05$ ), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa, en consecuencia, podemos concluir que los resultados del análisis muestran una relación significativa y positiva moderada es decir si existe una capacitación eficiente, entonces habrá un buen proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en la Municipalidad de Piura en 2022

**H.E.3. Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.**

**Tabla 12.** *Correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.*

			Capacitación	Fase de ejecución contractual
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	.434**
		Sig. (bilateral)		0.005
		N	40	40
	Fase de ejecución contractual	Coefficiente de correlación	.434**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	40	40

*Fuente:* Elaborada por Darly Yanilú García Agurto

En la tabla 12 se presenta un análisis de correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura en el año 2022, donde se observa una correlación positiva moderada entre ambas variables, pues el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.434\*\*. Por otro lado, El valor de significancia para esta correlación es de 0.005 ( $p < 0.05$ ), lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, podemos concluir que los resultados del análisis muestran una relación significativa y positiva moderada, lo que sugiere que una capacitación adecuada puede tener un impacto positivo en el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.

## V. DISCUSIÓN

El objeto de este estudio fue determinar cómo la capacitación se relaciona con el proceso de contratación en una municipalidad de Piura, 2022; en su caso la tabla 5 nos muestra como resultados que el 30 (75%) de los trabajadores entre administrativos y locadores consideran que capacitación se da de manera eficiente en esta municipalidad, por otro lado 9 (22.5%) señalan que se encuentra en un nivel regular, finalmente solo 1 trabajador (2.5%) considera que la capacitación se da de manera deficiente. Asimismo, el 6 (15.0 %) de los trabajadores consideran el proceso de contratación se realiza en un nivel malo, además el 24(60%) manifiestan un nivel aceptable sobre el proceso de contratación y el 10 (25.0%) consideran que el proceso de contratación se realiza de manera buena.

Para el éxito y desarrollo de una organización se debe de optimizar el desempeño de una organización asegurando el desarrollo efectivo, tal como lo señaló el autor Rojas, por lo tanto, las entidades públicas deben realizar todas las capacitaciones pertinentes para mantener a sus empleados actualizados e informados sobre los desarrollos de esta, para contribuir con la mejora de eficiencia y producción de productos de mejor calidad con menos recursos, asimismo coincido con sus resultados los cuales demostraron que la capacitación reflejada en sus trabajadores motiva y es básica para el cumplimiento de metas institucionales.

Se debe precisar que la capacitación personal debe realizarse de acuerdo a los requerimientos de cada área usuaria, partiendo de un eje central que permita a cada colaborador conocer sus habilidades y objetivos, lo que espera de su esfuerzo y resultado debiéndose utilizar como herramienta e instrumento para lograr así un mayor rendimiento y productividad. También se debe enfatizar que la capacitación debe ser incluida como parte de la planificación estratégica o como información para orientar dicha tecnología innovadora como lo señaló el autor Garcia et al, para tener presente la inversión en capital humano que involucra el juego de beneficios, intercambio de beneficios y promesa muy importante para que los proyectos institucionales.



Para Córdoba y He el proceso de contratación fue un acto con la que una institución pública lleva a cabo una acción legal, procedimiento de selección previamente desarrollado, ante el cual los proveedores que presentan ofertas están evaluados y calificados para dar buenos servicios y bienes, considerando las condiciones de mejor precio y calidad, prestando atención para la realización de un propósito público y en interés del desarrollo social.

Asimismo, se reafirma lo que señala Peláez Ramírez en su trabajo de investigación que comprobó que existe relación significativa entre el control interno y el proceso de contratación de bienes y servicios; indicando el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.911$  que muestra un muy alto grado de correlación positiva ( $p < 0.01$ ). Sosteniendo que los contratos gubernamentales y las adquisiciones se están considerando como una posibilidad, a través de diferentes sistemas de gestión de manera diferente vida pública. Es importante prestar atención al proceso de contratación ya que los Estados pasan a formar parte de un marco estratégico más importante desarrollo de objetivos institucionales y normas públicas representa una manera de satisfacer las necesidades del público, Mientras sea el motivo de todos los gobiernos, es lo mismo que antes, con el propósito de adquirir bienes y servicios de óptima calidad, mejor precio a tiempo siendo esta es la fórmula de la eficiencia.

Para Romero el desarrollo de actitudes sobre la motivación que los empleados deben recibir de la organización se refleja en los buenos hábitos y costumbres que les permitan desenvolverse adecuadamente en su trabajo. El desarrollo de conceptos relacionados con los niveles de abstracción que se pueden generar como habilidades para comprender las filosofías de una organización, la ética profesional que facilita el desarrollo dentro de una organización y, en definitiva, las habilidades personales que se expresan como expresiones de calidad. Puede mejorarse con el tiempo y desarrollarse aún más. Para ello, es fundamental trabajar con empatía, honestidad y respeto, teniendo todas estas características los la municipalidad mediante sus profesionales podrán mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.

Mi cuestionario para la variable capacitación, utilizada en el estudio, presentó una excelente confiabilidad, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.915, en base a la prueba piloto derivada de la aplicación de 10 trabajadores, pudiéndose visualizar la consistencia interna adecuada entre todos los elementos del cuestionario, lo que proporcionó confianza en la medición del constructo. se puede observar también que el cuestionario basado en el proceso de contratación presenta una buena confiabilidad, pues tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.883, sujeta a la prueba piloto con una aplicación de 10 trabajadores. Por lo tanto, esto sugiere una adecuada consistencia interna entre los elementos del cuestionario presentado.

Que de alguna manera coinciden con los resultados del autor Romero el cual elaboró 2 cuestionarios utilizado para realizar el estudio, validado por tres expertos el primer cuestionario constaba de 14 ítems y el segundo cuestionario constaba de 17 ítems. Tras la prueba inicial, se obtuvo la confiabilidad mediante un alfa de Cronbach de 0.915 para el cuestionario de capacitación y de 0.883 para el cuestionario de proceso de contratación y en consecuencia obteniendo la relación similar entre ambas variables de  $Rho = 0.610^{**}$ ,  $p < 0.05$ , lo cual indicó que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Por otro respecto de mis resultados obtenidos del instrumento de recolección de datos se ubican en una eficiente capacitación y con un proceso de contratación bueno, tomando como referencia el porcentaje de 7.5% los encuestados manifiestan que la capacitación es mala y el 22.5% de los encuestados indican que el proceso de contratación es regular, partiendo desde esos resultados he podido visualizar que a la municipalidad no esta cumpliendo en su totalidad con facilitarle cursos o capacitaciones al personal tanto administrativos como locadores respecto de las contrataciones del estado, considerando en este a la capacitación como pieza fundamental para la realización de las actividades laborales, toma de decisiones.

Respecto al resultado de 22.5 % que indica que el proceso de contratación que convoca esta municipalidad es malo se puede percibir que estos no se llevan no trabajan de manera ordenada según cronogramas o con lo que estipula la ley de

contrataciones, punto importante en donde la municipalidad debe de entrar a detallar apoyándose de profesionales de OSCE para que visiten a esta municipalidad e impartan saberes y de alguna manera capaciten al personal que ingresan a las áreas tramitadoras de los procesos de contratación que tiene la necesidad de adquirir bienes, servicios u obras.

Asimismo, definiendo lo señalado por Salazar que presentó en su teoría de su estudio la priorización del tema de las contrataciones públicas dentro del marco de la ley de contrataciones la cual esta creada para tener la capacidad de administrar entidades garantizando el trabajo por medio de sus profesionales. Si en caso la Ley N° 30225 y sus las políticas no se aplicaran correctamente el proceso de contratación se retardaría en convocarlos, razón por la cual se debe de implementar la capacitación y la actualización en cuanto las contrataciones públicas contratación ya que esta ley se encuentra en constante modificación.

Que la Guía de procesos de contratación de Bolivia señala que el proceso de contratación que es la actuación preparatoria, es decir, el tratado no inspira complacencia nacional principalmente con fines de contratación. Por el contrario, las siguientes operaciones si se especifica incorrectamente, crea un desierto en la declaración. oposición o declaración de nulidad a las actuaciones de elecciones que perjudican especialmente a las poblaciones rurales porque es el beneficiario directo del trabajo, asimismo, durante la fase de ejecución del contrato, es importante una buena gestión para evitar cosas importantes. Tales como arbitraje y sobrepago que excedan el precio del contrato, la misma que se produce por la adición, la que no es previsto en la elaboración del expediente técnico.

La investigación realizada demostró que el proceso capacitación condujo formación para una mejora continua a lo largo del tiempo, el cual puede confirmar, la capacitación es un medio para impartir conocimientos. Se especializó en diferentes profesiones por la expresión verbal desarrollado, así como una adecuada gestión del personal, pudiendo determinar el éxito o la mala ejecución del proceso de procesamiento del contrato, por eso es tan importante una gestión eficaz de los recursos humanos. La actualización de conocimientos

es importante elementos que se pueden contar de manera eficiente con el conocimiento actual eficiencia en el despliegue de actividades y la mejor calidad de servicio.

Los resultados se mencionan en Chiavenato, la capacitación es un proceso educativo que tiene lugar en un corto período de tiempo y se utiliza sistemáticamente. hecho sistemáticamente con el objetivo de proporcionar nuevos conocimientos personas que imparten el desarrollo de habilidades y capacidades relacionadas con establecer metas y objetivos para ellos mismos. Del mismo modo, expreso desempeño laboral en que las funciones no siempre están vinculadas, pero funcionan como se espera porque siempre habrá varias contradicciones que afectan el comportamiento de hombre.

En cuanto a la significancia entre la capacitación y el proceso de contratación, ello comprobado con el estadístico Rho de Spearman; se puede apreciar que la institución cumple con realizar las capacitaciones necesarias en las áreas que lo conforman según los resultados denotan que el personal tiene noción y conocimiento en el proceso de contratación precisando que las capacitaciones que creen motivación; así como valores en un ambiente saludable; de otro lado, surge la necesidad de realizar una vigilancia por parte de recursos humanos para comprobar si en realidad se está llegando a la meta en realizar bien el procedimiento del proceso de contratación a manera que este se pueda plasmar en un manual de procedimientos, con el fin de hacer eficaces los procesos convocados por esta municipalidad.

En el contexto de los fundamentos teóricos sobre las cualidades que hacen efectiva la actividad de los municipios, es mantener la eficiencia en sus bienes, servicios y obras, después de nuevo flujo de gestión municipal para asegurar la eficiencia administrativa las organizaciones necesitan tener una visión, metas y objetivos estratégicos; llevando a la idea de una programación y acción estratégica, a través de una extensa investigación sobre el papel de un contrato entre un país y una autoridad pública tal como lo define la ley; señaló que la gestión de contratos a menudo se percibe como tal Complejo y poco transparente

desde la etapa preparatoria que lo afectó, el resultado de la percepción de efectividad de una población.

Las capacidades y el rendimiento de los recursos humanos son fundamentales para mejorar la producción tanto de los empleados como de las empresas. Por ello, es necesario desarrollar un plan estratégico de formación adecuado a las carencias del equipo. De esta manera, se garantiza la adquisición de nuevos conocimientos y se logra un desarrollo donde se gestiona y explota el ingenio, el intelecto, el talento y la imaginación de cada individuo. A medida que se desarrolla y utiliza más el conocimiento, las empresas pueden innovar, crecer y evolucionar con la productividad y la competitividad a la vanguardia, y las ganancias aumentan día a día.

Asimismo, mi investigación se apoyó en el trabajo de Navarro ya que trató del proceso de contratación del estado y la gestión, aplicando el estudio en 40 trabajadores, número que coincide con mi objetivo de estudio, sus cuestionarios fueron en escala de Likert, permitiendo obtener los resultados coeficiente de Spearman de 0,659 que existió una relación positiva moderada entre ambas variables, con una significancia menor a 0.05 (p-valor=0,02) relación de variables similares a mis resultados, así también se resalta que Navarro señala que su estudio se encuentra entre el 50% a 58% de nivel medio y alto, porcentajes altos al igual que los míos lo que hace entender que la municipalidad si promueve la capacitación y los procesos de contrataciones hacia su personal.

Finalmente, Quispe presentó su objetivo en determinar la capacitación y el desempeño laboral de un Municipio del Alto – Bolivia. Del cual sus resultados arrojaron que el 90% del personal de ese municipio que solo recibió charlas de orientación al momento de ingresar a dicha entidad y el 10 % no haber recibido ninguna charla, punto que no deben pasar desapercibido ya que la capacitación es básica en los trabajadores para que estos cumplan con las metas y en este caso al relacionarlo con mi trabajo, se obtendría efectos positivos ya que los conocimientos se practican día a día y los lineamientos de los procesos también, dejando en claro también que una charla no es igual a una capacitación.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a mis variables de estudio, se ve reflejado un análisis de correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura en el año 2022. Con el cual se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman en donde se obtuvo una correlación significativa y positiva entre la capacitación y el proceso de contratación ( $r = 0.610^{**}$ ,  $p < 0.05$ ). dándose a entender que existe una relación moderada entre ambas variables. En ese sentido, cuando los empleados reciben una mayor capacitación, se observa una tendencia hacia una mejora en el proceso de contratación dentro de la Municipalidad.

Respecto a la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de actuaciones preparatorias fue de  $0.486^{**}$  coeficiente de correlación de Spearman, el cual este valor indicó una correlación positiva moderada entre ambas variables en esta etapa inicial del proceso de contratación, así mismo el valor de significancia para esta correlación es de  $0.001(p < 0.05)$ , lo que mostró que la correlación es estadísticamente significativa.

Así también se observó la correlación positiva moderada entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección es de  $0.531^{**}$ . Por otro lado, el valor de significancia para esta correlación fue de  $0.000(p < 0.05)$ , lo que indicó que la correlación es estadísticamente significativa, en consecuencia, podemos concluir que los resultados del análisis muestran una relación significativa y positiva moderada es decir si existe una capacitación eficiente, por ende, habrá un buen proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en la Municipalidad de Piura en 2022

Por último, se observa que la correlación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura en el año 2022, se observó una correlación positiva moderada entre ambas variables, pues el coeficiente de correlación de Spearman fue de  $0.434^{**}$ . Por otro lado, El valor de significancia para esta correlación es de  $0.005 (p < 0.05)$ , lo que indicó que la correlación es estadísticamente significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para el jefe de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la mencionada municipalidad se solicita que pondere y estime los requerimientos de personal administrativo y locadores de las áreas que soliciten, debiendo tomar en cuenta el cumplimiento de mantenerse en constante capacitación y tengan la experiencia en el tema del proceso de contrataciones o contrataciones con el estado para evitar dilaciones en los trámites institucionales.

Se recomienda que la municipalidad mediante la oficina de recursos humanos realice de manera recurrente la capacitación en sus trabajadores no solo administrativos si no también en locadores que también se encuentran inmersos en el proceso de contratación, con la finalidad de fortalecer el conocimiento logrando así un óptimo desarrollo de las fases del proceso y a la vez se evite caer en desaciertos que dilaten el desempeño de estas fases.

Enriquecer la coordinación entre las áreas tramitadoras del proceso de contratación a fin de brindar indicaciones de cómo realizar y presentar un correcto requerimiento con sus respectivas especificaciones técnicas y términos de referencia, con el propósito evaluar al profesional.

Así también se recomienda a los jefes de área identificar los puntos fuertes y débiles del personal que se encuentre trabajando como por ejemplo en las oficinas de abastecimiento, administración, estudios y proyectos, obras y mantenimiento, Gerencia municipal, para permitir la mejora en las deficiencias encontradas.

Se recomienda recursos humanos gestione los planes de capacitación, no solo en el proceso de contratación, sino también a nivel general ya que según las tablas de mis resultados indican que la capacitación se da de manera eso quiere decir que algunos trabajadores no se están haciendo de manera efectiva los planes ya que estos indican que se encuentra en un nivel regular.

## REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2021). *Contratación Pública y Sistema Nacional de Control una visión del PAS desde el Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas de la Contraloría General de la República*. Perú: Gaceta Jurídica S.A. Obtenido de <https://bibliotecadigital.gacetajuridica.com.pe/info/contratacion-publica-y-sistema-nacional-de-control-una-vision-del-pas-desde-el-tribunal-superior-de-responsabilidades-administrativas-de-la-contraloria-general-de-la-republica-00665644>
- Alvarez de la Cruz, S. Z. (2022). *Implicancias de la Falta de Regulación de Montos Menores a 8 UIT, en la Ley de Contrataciones del Estado – 2022*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98469/Alvarez\\_DLCSZ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98469/Alvarez_DLCSZ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Arias Gonzales , J., Holgado tiscoc, J., & Tafur Pittman, T. L. (2022). *Metodología de la investigación: El método Arias para realizar un proyecto de tesis*. (I. U. S.A.C., Ed.) Puno. Obtenido de [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_El\\_metodo\\_%20ARIAS.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf)
- Baird, M., Engberg, J., & Gutierrez, I. (2022). RCT evidence on differential impact of US job training programmes by pre-training employment status. *Volume 75*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537122000331?via%3Dihub>
- Berger, E. M., Hermes, H., Koenig, G., Schmidt, F., & Schunk, D. (2022). Self-regulation training and job search input: A natural field experiment within an active labor market program. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2214804322000337?via%3Dihub>



- Bonilla Jurado, D., Macero Méndez, R., & Mora Zambrano, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Vol 14(63)*.
- Calero, R. (2022). La gestión pública por resultados y los procesos de contrataciones públicas: un estudio de caso. *Vol 8*. Obtenido de Gaceta Científica: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1685>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las Organizaciones*. (J. Mares Chacón, & E. Zúñiga Gutiérrez, Edits.) Mexico: The McGraw-Hill Companies. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Córdoba Larrarte, C. F., & Parra Valbuena, M. (2021). Mecanismos de control para el manejo de los anticipos en procesos de contratación del Estado. *Vol.15*. Obtenido de <https://novumjus.ucatolica.edu.co/article/view/4164>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (Vol. Quinta Edición). (G. Dominguez Chávez, Ed.) Mexico: Pearson. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Díaz Pezúa, M. F. (2020). *Capacitación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41458/D%c3%adaz\\_PMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41458/D%c3%adaz_PMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz Rios, S. (2022). *Contrataciones del Estado y proceso de contratación directa del Gobierno Regional San Martín, 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101461/D%c3%adaz\\_RSM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101461/D%c3%adaz_RSM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Francisco, V. C., & Villanueva Couch, F. (2022). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Martinez Gutierrez Vanessa. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e->

KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+investigacion&ots=W  
GLS5MDIku&sig=GTtDSozvfkFIVm7i\_NZlo\_KMmM4#v=onepage&q&f=fals  
e

Gajdosikova, D. (2021). The Importance of Communication during the Hiring Process as a Part of Global Recruitment Strategy. *Vol/ 129(02005), 10*. Obtenido de [https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2021/40/shsconf\\_glob2021\\_02005/shsconf\\_glob2021\\_02005.html](https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2021/40/shsconf_glob2021_02005/shsconf_glob2021_02005.html)

Guarnizo Salvador, D. (2021). *Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68484>

Gutierrez Acarapi, R. R. (2023). *Procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tacna, Callao. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107136/Gutierrez\\_ARR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107136/Gutierrez_ARR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

He, C., Milne, A., & Atullah, A. (2023). What explains delays in public procurement decisions? *Vol 121*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264999323000135?via%3Dihub>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. 753. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Herrera Abramonte, L. F. (2020). *La Capacitación en Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral Congresal en el Perú, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49699/Herrera\\_ALF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49699/Herrera_ALF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huamán Durand, M. (2022). *Gestión administrativa y procesos de contrataciones de bienes y servicios de la municipalidad provincial de Paucartambo, 2021*.

*Gestión de Políticas Pública*. Tesis de Maestría, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88874/Huam%20c3%a1n\\_DM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88874/Huam%20c3%a1n_DM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Isaiah OBOH , Hieu Minh VU, & Chijioke NWACHUKWU. (2021). *THE NIGERIAN PUBLIC SECTOR TRAINING AND RECRUITMENT PROCESS: A LITERATURE REVIEW*. Nigeria. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6377/637769831033/>

Labrador Machín, O., Bustio Ramos , A., Reyes Hernández , J., & Cionza Villalba, E. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo, Vol 01*, Cuba. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000100064&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064&lng=es&tlng=es).

Lan, J., Wong, I. A., & Guo, J. W. (2021). Service training intervention and time-variant personal growth. *International Journal of Hospitality Management*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431921001791>

Ley N° 30225, L. d. (2019). DECRETO SUPREMO N° 344-2018-EF. Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/osce/informes-publicaciones/4168515-reglamento-de-la-ley-de-contrataciones-del-estado-y-sus-sucesivas-modificaciones-posteriores>

Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Vol 10(6)*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>

Mercedes, P. M. (2023). *Proceso de Contratación con el Estado y su Incidencia en el Adquisición de Bienes en una Municipalidad de Piura,2022*. Piura.

Monica, N. S., & Andrés, T. C. (2021). *CONTRATACIONES CON EL ESTADO-PERSPECTIVAS DESDE LA PRÁCTICA DEL DERECHO*. Universidad del Páccifico, Lima. Editorial Fondo. Obtenido de

<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3254/Nu%C3%B1ezMonica2021.pdf?sequence=5>

- Monjarás Ávila, A., Bazán Suarez, A. K., Pacheco Martínez, Z., Rivera Gonzaga, J., Zamarripa Calderón, J., & Cuevas Suárez, C. (2019). Diseños de Investigación. *Hidalgo, Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de, Vol 8*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908>
- Navarro Coronado, E. E. (2021). *Los Procesos de Contrataciones del Estado y la Gestión Institucional de la Municipalidad Distrital de Castilla – Piura en el Año Fisca 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67905/Navarro\\_CEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67905/Navarro_CEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Neyra Carbonell, R. Y., & Tamayo Alayo, C. A. (2021). *Los procesos de contrataciones públicas y su incidencia en la ejecución presupuestal de la municipalidad distrital el Porvenir, Trujillo, 2019*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7401>
- Palacios More, S. M. (2023). *Proceso de Contratación con el Estado y su Incidencia en el Adquisición de Bienes en una Municipalidad de Piura, 2022*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110580/Palacios\\_MSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110580/Palacios_MSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pelaez Ramirez, R. L. (2021). *Control interno y procesos de contratación de bienes y servicios en el gobierno regional de La Libertad, 2021*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83982/Pelaez\\_RRLDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83982/Pelaez_RRLDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pizarro Bruno, M. C. (2021). *La capacitación del servidor público y la eficiencia de cumplimiento de los objetivos de la entidad regional - GORE Piura, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo , Piura. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92363/Pizarro\\_BMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92363/Pizarro_BMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Potin, L., Labatut, V., Henri Morand, P., & LARGERON, C. (2023). FOPPA: an open database of French public procurement award notices from 2010-2020. *National Library of Medicine*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37208354/>

Quispe Condori , J. J. (2020). *PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL MARCO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCIÓN DE RECAUDACIONES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE EL ALTO*. UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS, Bolivia, La Paz. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/26114/PT-2785.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez Rodriguez, C., Breña Oré, J., & Esenerro Vargas, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/libros/libro/variables-metodologia-investigacion-cientifica/>

Rojas Santos , F. J. (2018). *CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL- (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Romero Urrea , H. E., Real Cotto, J., Gavino Díaz, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la Investigación. 1ra Edición*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/356568692\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica/link/61a164236b9a6f0967084306/download](https://www.researchgate.net/publication/356568692_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica/link/61a164236b9a6f0967084306/download)

Romero Vega, M. d. (2022). *La gestión del talento humano y la capacitación del personal en la Municipalidad provincial de Cajatambo, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Cajatambo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94529>

- Salazar Chávez , R. (2007). *El Concepto y los Factores de los Contratos de la Administración Pública como Referentes Necesarios para el Desarrollo del Sistema de Contratación en el Perú*. Perú: Derecho & Sociedad. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17259>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*.
- Selviaridis, K., & Alan Hughes, M. S. (2023). Facilitating public procurement of innovation in the UK defence and health sectors: Innovation intermediaries as institutional entrepreneurs. *Research Policy*, Vol 52(104673). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733322001949>
- Ticona Arapa, H. L. (2021). *Significado de las contrataciones directas públicas en situación de emergencia sanitaria por COVID-19 en el Gobierno Local de Puno, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71836>
- Velásquez Roncal, J. C. (2021). *Capacitación del personal del área laboral y su influencia en modernización del servicio de la Corte Superior del Santa, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55596/Vel%  
%a1squez\\_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55596/Vel%c3%a1squez_RJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zambrano Olivera, E. (2009). Algunos apuntes sobre la Fase de Actos Preparatorios en las Contrataciones del Estado. *Revista de Derecho Administrativo*(7). Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14018>

# **ANEXOS**

**ANEXO:1 Operacionalización de las variables de la Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022**

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Capacitación</b>	(Chiavenato, I. 2011, p.324), sostuvo que es una herramienta que desarrolla habilidades de las personas, haciéndolas más productivas, creativas e innovadoras, contribuyendo positivamente al logro de objetivos de una organización, volviéndolas cada vez más valiosas, orientadas hacia el presente y enfocadas en las actividades actuales encaminadas a mejorar competencias relacionadas al desempeño inmediato en el trabajo.	la capacitación es un conjunto de actividades desarrolladas dentro de una organización o empresa, con la finalidad de mejorar el desempeño y aptitud de un trabajador en su puesto de trabajo, así como también atender de manera óptima las demandas de la ciudadanía.	<b>Detección de necesidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel organizacional</li> <li>• Nivel de recursos humanos</li> <li>• Nivel de actividades y tareas</li> </ul>	Ordinal
			<b>Plan de capacitación de atención a necesidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de capacitación</li> <li>• tecnología</li> </ul>	
			<b>Aplicación del plan de capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuación del plan de capacitación a las necesidades</li> <li>• Calidad de material</li> <li>• Cooperación de jefes</li> <li>• Preparación de instructores</li> </ul>	
			<b>Evaluación de resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reacción y acción</li> <li>• Nuevas habilidades</li> <li>• Habilidades adquiridas</li> <li>• Impacto de resultados</li> <li>• Rendimiento de la inversión</li> </ul>	



<b>Proceso de Contratación</b>	(Peláez, R., 2021 p.12) lo definió como un método por el cual una entidad celebra un acto jurídico donde participan postores haciendo la presentación de oferta, para que estas sean evaluadas rigurosamente y poder seleccionar a un proveedor apto, procediendo al otorgamiento de un contrato con el fin de ejecutar los bienes, servicios y obras.	es la secuencia de etapas realizadas por una entidad con la finalidad de elegir a un proveedor que cumpla con todos los requisitos exigidos por el procedimiento, para el suministro de bienes y servicios a favor de la institución y de la población.	<b>Actuaciones preparatorias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requerimiento</li> <li>• PAC</li> <li>• Expediente de contratación</li> <li>• Comité de selección</li> <li>• Bases administrativas</li> </ul>	Ordinal
			<b>Procedimiento de selección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatoria</li> <li>• Registro de participantes</li> <li>• Plazos</li> <li>• Presentación de ofertas</li> <li>• Otorgamiento de la buena pro</li> <li>• Consentimiento de la buena pro</li> <li>• Declaración de desierto</li> <li>• Cancelación del procedimiento</li> <li>• Culminación del procedimiento</li> </ul>	
			<b>Ejecución contractual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligación de contratar</li> <li>• Perfeccionamiento del contrato</li> <li>• Nulidad de contrato</li> </ul>	

**Anexo 2: Tabla de consistencia**

<b>TITULO: Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022</b>							
<b>AUTOR:</b> García Agurto, Darly Yanilú							
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACION</b>	<b>OBJETIVOS DE INVESTIGACION</b>	<b>HIPOTESIS DE INVESTIGACION</b>	<b>Variables</b>			<b>MUESTRA</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACION</b>
<b>¿Qué relación existe entre la capacitación y el proceso de contratación en una</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1: Capacitación</b>			<b>40</b> trabajadores involucrados en el proceso de contratación.	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		
	Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022	Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura 2022.	<b>Detección de necesidades</b>	Nivel organizacional Nivel de recursos humanos Nivel de actividades y tareas	1-3		
			<b>Plan de</b>	Planificación de capacitación tecnología	4-5		

<b>Municipalidad de Piura, 2022?</b>			<b>capacitación de atención a necesidades</b>				<b>Diseño:</b> Diseño no experimental
			<b>Aplicación del plan de capacitación</b>	Adecuación del plan de capacitación a las necesidades Calidad de material Cooperación de jefes Preparación de instructores	6-9		<b>Técnicas de recopilación de datos:</b> encuesta  Escala de Likert: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, Desacuerdo, Totalmente en desacuerdo
			<b>Evaluación de resultados</b>	Reacción y acción Nuevas habilidades Habilidades adquiridas			

				Impacto de resultados Rendimiento de la inversión	10-14		
	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Proceso de contratación</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		
	Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de	Existe relación significativa entre la capacitación y	<b>Actuaciones preparatorias</b>	Requerimiento PAC Expediente de contratación	1-5		

	<p>contratación en la fase de actuaciones preparatorias en una Municipalidad de Piura 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022.</p>	<p>el proceso de contratación en la fase de procedimiento de selección en una Municipalidad de Piura 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.</p>	<p><b>Procedimiento de selección</b></p>	<p>Comité de selección</p> <p>Bases administrativas</p>	<p>6-14</p>		
--	---	--	--	---	-------------	--	--

	Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en la fase de ejecución contractual en una Municipalidad de Piura 2022.			Culminación del procedimiento			
			<b>Ejecución contractual</b>	Obligación de contratar Perfeccionamiento del contrato Nulidad de contrato	15-17		

### ANEXO 3

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario sobre la variable capacitación

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación de la capacitación y proceso de contratación de esta Municipalidad, para lo cual se solicita nos brinde su apoyo en contestar las preguntas planteadas. Para su desarrollo deberá de ser honesto y sincero con sus respuestas. Se agradece de antemano su participación.

**Instrucciones:** a continuación, le presentamos una serie de interrogantes las cuales deberá marcar con un aspa (X) según corresponda, para ello deberá de tener presente las siguientes opciones de respuesta: 1. totalmente de acuerdo; 2. de acuerdo; 3. Indeciso; 4. desacuerdo; 5. totalmente en desacuerdo.

Variable 1: capacitación						
Dimensiones	Ítem	1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. indeciso	4. desacuerdo	5. totalmente en desacuerdo
Detección de necesidades	1. ¿Considera que la Municipalidad cuenta con un buen nivel organizacional que permite cumplir con los objetivos de las áreas que lo conforman?					
	2. ¿El nivel de recursos humanos impulsa capacitaciones de acuerdo a la necesidad de cada área y debilidades en el puesto de trabajo?					
	3. ¿Considera que algunos trabajadores no cumplen de manera adecuada sus actividades y tareas encargadas?					

<b>Plan de capacitación de atención a necesidades</b>	4. ¿La Municipalidad gestiona la planificación de capacitación hacia sus trabajadores?					
	5. ¿Cree que la tecnología informática es importante dentro de una institución?					
<b>Aplicación del plan de necesidades</b>	6. ¿La Municipalidad realiza una adecuación de algún plan de capacitación respecto a las necesidades de los trabajadores?					
	7. ¿La calidad de material que proporciona una capacitación aumenta el rendimiento laboral?					
	8. ¿Considera que la cooperación de jefes mejora la participación efectiva de la ejecución del programa de capacitación?					
	9. ¿Alguna vez su jefe de área ha participado en la preparación de instructores para la capacitación del personal de acuerdo a las necesidades diagnosticadas?					
<b>Evaluación de resultados</b>	10. ¿Considera que la capacitación tiene el propósito de producir los efectos de acción y reacción?					
	11. ¿Los trabajadores podrían desarrollar nuevas habilidades si se capacitan?					
	12. ¿Las habilidades adquiridas mejorarían el desempeño de los trabajadores en su puesto de trabajo y atención al usuario?					
	13. ¿Considera que la capacitación genera un Impacto de resultados en la Municipalidad?					



	14. ¿La Municipalidad emplea el rendimiento de la inversión en capacitar a sus trabajadores?					
--	--	--	--	--	--	--

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario sobre la variable proceso de contratación

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** \_\_\_\_\_

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación de la capacitación y proceso de contratación de esta Municipalidad, para lo cual se solicita nos brinde su apoyo en contestar las preguntas planteadas. Para su desarrollo deberá de ser honesto y sincero con sus respuestas. Se agradece de antemano su participación.

**Instrucciones:** a continuación, le presentamos una serie de interrogantes las cuales deberá marcar con un aspa (**X**) según corresponda, para ello deberá de tener presente las siguientes opciones de respuesta: 1. totalmente de acuerdo; 2. de acuerdo; 3. Indeciso; 4. desacuerdo; 5. totalmente en desacuerdo.

<b>Variable 2: proceso de contratación</b>						
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. indeciso	4. desacuerdo	5. totalmente en desacuerdo
<b>Actuaciones preparatorias</b>	1. ¿Considera usted que las áreas usuarias realizan oportunamente un requerimiento?					
	2. ¿Considera que el PAC recoge todas las necesidades de los usuarios?					
	3. ¿Sabe usted como está conformado un Expediente de contratación?					
	4. ¿Tiene conocimiento sobre las funciones que realiza el comité de selección en el proceso de contratación?					
	5. ¿Conoce cuál es el propósito de las Bases administrativas?					

<b>Procedimiento de selección</b>	6. ¿El cronograma de la convocatoria del proceso de contratación se desarrolla en el tiempo establecido?					
	7. ¿En el registro de participantes los postores cuentan con el RNP vigente?					
	8. ¿Tiene conocimiento acerca de los plazos que existe en el proceso de contratación?					
	9. ¿En la presentación de ofertas los postores cumplen con los requisitos solicitados por las bases administrativas?					
	10. ¿Sabe cuándo se procede a dar otorgamiento de la buena pro?					
	11. ¿Se publica en el SEACE el Consentimiento de la buena pro?					
	12. ¿Ante la declaración de desierto del proceso de contratación se adoptan medidas para convocar nuevamente?					
	13. ¿Sabe cuándo hay una cancelación del procedimiento?					
	14. ¿La culminación del procedimiento se produce por el perfeccionamiento del contrato?					
	<b>Ejecución contractual</b>	15. ¿La institución brinda información a sus trabajadores acerca de la importancia de la obligación de contratar?				
16. ¿Considera usted que se hace la debida verificación de los documentos presentados por el postor adjudicado para el perfeccionamiento del contrato?						

	17. ¿Para declarar la nulidad del contrato se tiene presente lo señalado por la Ley de contrataciones del estado ?.					
--	---	--	--	--	--	--

## ANEXO 4: TÍTULO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO ANTE LA MUNICIPALIDAD

SOLICITO: TÉNGASE PRESENTE  
MODIFICACIÓN DEL TÍTULO DEL  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**A: Sr. Segundo Gregorio Meléndez Zurita**

**Alcalde de la Municipalidad Distrital de Tambogrande**

Atención: Sub Gerencia de Recursos Humanos

**Referencia: CARTA N°294-2022/MDT-SGRRHH**

Por medio de la presente, es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo, y a la vez comunicarle que:

Con documento de la referencia a) emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de fecha 17 de octubre del 2022 se me autorizó el desarrollo de mi Trabajo de investigación de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo en las instalaciones de esta Municipalidad, con la finalidad de obtener el Grado de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**.

En ese sentido la suscrita acude a su digno despacho para hacer de conocimiento la modificación del Título de mi trabajo de investigación el mismo que en adelante se denominará: **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022**.

Por lo expuesto solicito se tenga presente lo señalado líneas arriba para las actividades posteriores a realizar respecto de mi Trabajo de investigación en esta Municipalidad, agradeciéndole por su atención sin otro particular me despido.

Tambogrande, 22 de mayo del 2023.



Darly Yanilú García Agurto

DNI N°75943005



**ANEXO 5: AUTORIZACION DE DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACION**



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE**  
**Sub Gerencia de Recursos Humanos**

**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

**Tambogrande, 17 de octubre del 2022**

**CARTA N° 294-2022/MDT-SGRRHH**

**Sra.:**

**ABOG. DARLY YANILU GARCIA AGURTO**

Jirón Los Próceres N° 286 del AA.HH. Juan Velasco – Las Lomas – Piura.

**Presente**

**ASUNTO : AUTORIZA DESARROLLO DE INVESTIGACION.**

**REFERENCIA : EXP. N° 14358-2022**

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo, y a la vez comunicarle que **SE OTORGA LA AUTORIZACION PARA QUE PUEDA REALIZAR Y/O DESARROLLAR SU INVESTIGACION DE POSTGRADO denominada “Incidencia de la Capacitación del Personal Administrativo en los Proceso de Contratación en la Municipalidad de Tambogrande 2022”,** la misma que servirá para que obtenga su grado de MAGISTER EN GESTION PUBLICA en la Universidad Cesar Vallejo de Piura, por lo que, solicito brindar las facilidades a las áreas correspondientes para el cumplimiento de la presente disposición, asimismo concluido el periodo de investigación, deberá emitir informe de conformidad de las mismas.

Aprovecho el presente para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE  
Abog. Augusto Martín Alguero Castillo  
SUB GERENTE RECURSOS HUMANOS

c.c/  
Archivo

## ANEXO 6: MATRIZ EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MANUEL MARTIN CASTILLO FERIA
Grado profesional:	Maestría en Gestión Pública
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ABOGADO INDEPENDIENTE
Institución donde labora:	ESTUDIO JURIDICO "Martín Castillo"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Capacitación y Proceso de contratación
Autora:	Darly Yanilú García Agurto
Procedencia:	Universidad César Vallejo Piura
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	40 trabajadores administrativos y locadores que intervienen en el proceso de contratación que convoca una municipalidad de Piura.
Significación:	El cuestionario está conformado en la primera variable "Capacitación" por 14 preguntas, distribuidas en 4 dimensiones y 14 indicadores. Por otro lado, la segunda variable "Proceso de contratación" está integrado por 17 preguntas, distribuidas en 3 dimensiones y 17 indicadores. <b>Objetivo:</b> Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022

**4. Soporte teórico**

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<b>CAPACITACIÓN</b> (Chiavenato, 2011)	<b>Detección de necesidades</b>	se realiza en tres niveles de análisis: organizacional, de recursos humanos existentes y tareas, así también identificar las operaciones desempeñadas por los trabajadores dentro de una organización.
	<b>Plan de capacitación de atención a necesidades</b>	Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para mejorar las necesidades señaladas o percibidas.
	<b>Aplicación del plan de capacitación</b>	De diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su instrumentación. La ejecución o realización de la capacitación que presenta un binomio formado por el instructor y el aprendiz.
	<b>Evaluación de resultados</b>	En esta fase se considera dos aspectos como es el identificar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en la conducta de los trabajadores y el verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de una organización.
<b>Proceso de contratación</b> Zambrano, (2009)	<b>Actuaciones preparatorias</b>	Es el conjunto de actuaciones administrativas destinadas a dar soporte a los procesos de contratación que convoca una entidad, partiendo desde la planificación y programación hasta el logro de adquisición bienes, servicios u obras.
	<b>Procedimiento de selección</b>	contiene los requisitos a seguir para determinar a la persona natural o jurídica idónea con la cual la entidad pública entablará una relación jurídica contractual.
	<b>Ejecución contractual</b>	desarrolla desde la suscripción del contrato hasta la conformidad y pago de la prestación del bien, servicio u obra que se haya realizado.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022** elaborado por Darly Yanilú García Agurto, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.





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

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

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

ARiable	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
			1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. indeciso	4. desacuerdo	5. totalmente en desacuerdo	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones y/o recomendaciones
CAPACITACIÓN	Detección de	¿Considera que la Municipalidad cuenta con un buen nivel organizacional que permite cumplir con los objetivos de las áreas que lo conforman?						4	4	4	
		¿El nivel de recursos humanos impulsa capacitaciones de acuerdo a la necesidad de cada área y debilidades en el puesto de trabajo?						4	4	4	
	¿Considera que algunos trabajadores no cumplen de manera adecuada sus actividades y tareas encargadas?						4	4	4		
	¿La Municipalidad gestiona la planificación de capacitación hacia sus trabajadores?						4	4	4		
	Plan de	¿Cree que la tecnología informática es importante dentro de una institución?						4	4	4	
		¿La Municipalidad realiza una adecuación de algún plan de capacitación respecto a las necesidades de los trabajadores?						4	4	4	
	Aplicación del plan de	¿La calidad de material que proporciona una capacitación aumenta el rendimiento laboral?						4	4	4	
		¿Considera que la cooperación de jefes mejora la participación efectiva de la ejecución del programa de capacitación?						4	4	4	
		¿Alguna vez su jefe de área ha participado en la preparación de instructores para la capacitación						4	4	4	



Aplicación del plan de necesidades	6. ¿La Municipalidad realiza una adecuación de algún plan de capacitación respecto a las necesidades de los trabajadores?										4		4										4	
	7. ¿La calidad de material que proporciona una capacitación aumenta el rendimiento laboral?												4		4									4
	8. ¿Considera que la cooperación de jefes mejora la participación efectiva de la ejecución del programa de capacitación?												4		4									4
	9. ¿Alguna vez su jefe de área ha participado en la preparación de instructores para la capacitación del personal de acuerdo a las necesidades diagnosticadas?													4		4								4
	10. ¿Considera que la capacitación tiene el propósito de producir los efectos de acción y reacción?													4		4								4
Evaluación de resultados	11. ¿Los trabajadores podrían desarrollar nuevas habilidades si se capacitan?												4		4								4	

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
			1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. indeciso	4. desacuerdo	5. totalmente en desacuerdo	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones y/o recomendaciones	
PROCESO DE CONTRATACIÓN	Actuaciones preparatorias	1. ¿Considera usted que las áreas usuarias realizan oportunamente un requerimiento?						4				
		2. ¿Considera que el PAC recoge todas las necesidades de los usuarios?						3				
		3. ¿Sabe usted como está conformado un Expediente de contratación?						4				
		4. ¿Tiene conocimiento sobre las funciones que realiza el comité de selección en el proceso de contratación?						4				
	Procedimiento de selección	Actuaciones preparatorias	5. ¿Conoce cuál es el propósito de las Bases administrativas?						3			
			6. ¿El cronograma de la convocatoria del proceso de contratación se desarrolla en el tiempo establecido?						4			
		Procedimiento de selección	7. ¿En el registro de participantes los postores cuentan con el RNP vigente?						4			
			8. ¿Tiene conocimiento acerca de los plazos que existe en el proceso de contratación?						4			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ejecución contractual	9. ¿En la presentación de ofertas los postores cumplen con los requisitos solicitados por las bases administrativas?			4						4							4					
	10. ¿Sabe cuándo se procede a dar otorgamiento de la buena pro?			4						4							4					
	11. ¿Se publica en el SEACE el Consentimiento de la buena pro?			4						4							4					
	12. ¿Ante la declaración de desierto del proceso de contratación se adoptan medidas para convocar nuevamente?			4						4							4					
	13. ¿Sabe cuándo hay una cancelación del procedimiento?			4						4							4					
	14. ¿La culminación del procedimiento se produce por el perfeccionamiento del contrato?			4						4							4					
	15. ¿La institución brinda información a sus trabajadores acerca de la importancia de la obligación de contratar?			4						4							4					
16. ¿Considera usted que se hace la debida verificación de los documentos presentados por el postor adjudicado para el perfeccionamiento del contrato?			4						4							4						
17. ¿Para declarar la nulidad del contrato se tiene presente lo señalado por la Ley de contrataciones del estado ?			4						4							4						

Firma del evaluador  
DNI: 92825214

ORCID: orcid.org/0000-0002-9217-538X

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Juiz ERNESTO ESPADA CHAVEZ
<b>Grado profesional:</b>	Maestría en Gestión Pública
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sub Gerencia de obras infraestructura buenos entornos y transporte.
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Distrital de las Lomas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Capacitación y Proceso de contratación</b>
<b>Autora:</b>	Darly Yanilú García Agurto
<b>Procedencia:</b>	Universidad César Vallejo Piura
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	40 trabajadores administrativos y locadores que intervienen en el proceso de contratación que convoca una Municipalidad de Piura.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está conformado en la primera variable "Capacitación" por 14 preguntas, distribuidas en 4 dimensiones y 14 indicadores. Por otro lado, la segunda variable "Proceso de contratación" está integrado por 17 preguntas, distribuidas en 3 dimensiones y 17 indicadores. <b>Objetivo:</b> Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022.

#### 4. Soporte teórico

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<b>CAPACITACIÓN</b> (Chiavenato, 2011)	<b>Detección de necesidades</b>	se realiza en tres niveles de análisis: organizacional, de recursos humanos existentes y tareas, así también identificar las operaciones desempeñadas por los trabajadores dentro de una organización.
	<b>Plan de capacitación de atención a necesidades</b>	Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para mejorar las necesidades señaladas o percibidas.
	<b>Aplicación del plan de capacitación</b>	De diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su instrumentación. La ejecución o realización de la capacitación que presenta un binomio formado por el instructor y el aprendiz.
	<b>Evaluación de resultados</b>	En esta fase se considera dos aspectos como es el identificar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en la conducta de los trabajadores y el verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de una organización.
<b>Proceso de contratación</b> Zambrano, (2009)	<b>Actuaciones preparatorias</b>	Es el conjunto de actuaciones administrativas destinadas a dar soporte a los procesos de contratación que convoca una entidad, partiendo desde la planificación y programación hasta el logro de adquisición bienes, servicios u obras.
	<b>Procedimiento de selección</b>	contiene los requisitos a seguir para determinar a la persona natural o jurídica idónea con la cual la entidad pública entablará una relación jurídica contractual.
	<b>Ejecución contractual</b>	desarrolla desde la suscripción del contrato hasta la conformidad y pago de la prestación del bien, servicio u obra que se haya realizado.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022** elaborado por Darly Yanilú García Agurto, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



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

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

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



DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
		1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Indeciso	4. Desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones y/o recomendaciones
Detección de necesidades	1. ¿Considera que la Municipalidad cuenta con un buen nivel organizacional que permite cumplir con los objetivos de las áreas que lo conforman?						4	4	4	
	2. ¿El nivel de recursos humanos impulsa capacitaciones de acuerdo a la necesidad de cada área y debilidades en el puesto de trabajo?						4	4	4	
	3. ¿Considera que algunos trabajadores no cumplen de manera adecuada sus actividades y tareas encargadas?						4	4	4	
	4. ¿La Municipalidad gestiona la planificación de capacitación hacia sus trabajadores?						4	4	4	
	5. ¿Cree que la tecnología informática es importante dentro de una institución?						4	4	4	
Plan de capacitación de atención a necesidades										



Aplicación del plan de necesidades	6.¿La Municipalidad realiza una adecuación de algún plan de capacitación respecto a las necesidades de los trabajadores?	4	4	4																
	7.¿La calidad de material que proporciona una capacitación aumenta el rendimiento laboral?	4	4	4																
	8.¿Considera que la cooperación de jefes mejora la participación efectiva de la ejecución del programa de capacitación?	4	4	4																
	9.¿Alguna vez su jefe de área ha participado en la preparación de instructores para la capacitación del personal de acuerdo a las necesidades diagnosticadas?	4	4	4																
Evaluación de resultados	10.¿Considera que la capacitación tiene el propósito de producir los efectos de acción y reacción?	4	4	4																
	11.¿Los trabajadores podrían desarrollar nuevas habilidades si se capacitan?	4	4	4																



	<p>12. ¿Las habilidades adquiridas mejorarían el desempeño de los trabajadores en su puesto de trabajo y atención al usuario?</p> <p>13. ¿Considera que la capacitación genera un impacto de resultados en la Municipalidad?</p> <p>14. ¿La Municipalidad emplea el rendimiento de la inversión en capacitar a sus trabajadores?</p>							4	4	4	4
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	9. ¿En la presentación de ofertas los postores cumplen con los requisitos solicitados por las bases administrativas?			4	4	4
	10. ¿Sabe cuándo se procede a dar otorgamiento de la buena pro?			4	4	4
	11. ¿Se publica en el SEACE el Consentimiento de la buena pro?			4	4	4
	12. ¿Ante la declaración de desierto del proceso de contratación se adoptan medidas para convocar nuevamente?			4	4	4
	13. ¿Sabe cuándo hay una cancelación del procedimiento?			4	4	4
	14. ¿La culminación del procedimiento se produce por el perfeccionamiento del contrato?			4	4	4
	15. ¿La institución brinda información a sus trabajadores acerca de la importancia de la obligación de contratar?			4	4	4
	16. ¿Considera usted que se hace la debida verificación de los documentos presentados por el postor adjudicado para el perfeccionamiento del contrato?			4	4	4
	17. ¿Para declarar la nulidad del contrato se tiene presente lo señalado por la Ley de contrataciones del estado?			4	4	4
<b>Ejecución contractual</b>						



Firma del evaluador  
DNI N° 18839365  
ORCID:0009-0000-1027-2617

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>JORGE LUIS CASTILLO OJEDA</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría en ciencias económicas con mención en proyectos de inversión
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Jefaturas en el sector público y privado
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Distrital de Tambogrande
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	_____

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Capacitación y Proceso de contratación</b>
<b>Autora:</b>	Darly Yanilú García Agurto
<b>Procedencia:</b>	Universidad César Vallejo Piura
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	40 trabajadores administrativos y locadores que intervienen en el proceso de contratación que convoca una Municipalidad de Piura.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está conformado en la primera variable "Capacitación" por 14 preguntas, distribuidas en 4 dimensiones y 14 indicadores. Por otro lado, la segunda variable "Proceso de contratación" está integrado por 17 preguntas, distribuidas en 3 dimensiones y 17 indicadores. <b>Objetivo:</b> Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022

**4. Soporte teórico**

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
CAPACITACIÓN (Chiavenato, 2011)	Detección de necesidades	se realiza en tres niveles de análisis: organizacional, de recursos humanos existentes y tareas, así también identificar las operaciones desempeñadas por los trabajadores dentro de una organización.
	Plan de capacitación de atención a necesidades	Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para mejorar las necesidades señaladas o percibidas.
	Aplicación del plan de capacitación	De diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su instrumentación. La ejecución o realización de la capacitación que presenta un binomio formado por el instructor y el aprendiz.
	Evaluación de resultados	En esta fase se considera dos aspectos como es el identificar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en la conducta de los trabajadores y el verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de una organización.
Proceso de contratación Zambrano, (2009)	Actuaciones preparatorias	Es el conjunto de actuaciones administrativas destinadas a dar soporte a los procesos de contratación que convoca una entidad, partiendo desde la planificación y programación hasta el logro de adquisición bienes, servicios u obras.
	Procedimiento de selección	contiene los requisitos a seguir para determinar a la persona natural o jurídica idónea con la cual la entidad pública entablará una relación jurídica contractual.
	Ejecución contractual	desarrolla desde la suscripción del contrato hasta la conformidad y pago de la prestación del bien, servicio u obra que se haya realizado.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022** elaborado por Darly Yanilú García Agurto, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
			1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. indeciso	4. desacuerdo	5. totalmente en desacuerdo	Ciudad	Coherencia	Relevancia	observaciones y/o recomendaciones
PROCESO DE CONTRATACIÓN	Actuaciones preparatorias	1. ¿Considera usted que las áreas usuarias realizan oportunamente un requerimiento?		4				4	4		
		2. ¿Considera que el PAC recoge todas las necesidades de los usuarios?		4				4	4		
		3. ¿Sabe usted como está conformado un Expediente de contratación?		4				4	4		
		4. ¿Tiene conocimiento sobre las funciones que realiza el comité de selección en el proceso de contratación?		4				4	4		
		5. ¿Conoce cual es el propósito de las Bases administrativas?		4				4	4		
	Procedimiento de selección	6. ¿El cronograma de la convocatoria del proceso de contratación se desarrolla en el tiempo establecido?		4				4	4		
		7. ¿En el registro de participantes los postores cuentan con el RNP vigente?		4				4	4		
		8. ¿Tiene conocimiento acerca de los plazos que existe en el proceso de contratación?		4			4	4			





### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>CARLOS JAVIER OSCAR CÓRDOVA CRISANTO</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría en Derecho Civil
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria, licenciatura en periodismo, auditor en contraloría y actualmente Fiscal Provincial Penal Corporativo Titular.
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio Público del Distrito de Tambogrande
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	_____

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Capacitación y Proceso de contratación</b>
<b>Autora:</b>	Darly Yanilú García Agurto
<b>Procedencia:</b>	Universidad César Vallejo Piura
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	40 trabajadores administrativos y locadores que intervienen en el proceso de contratación que convoca una Municipalidad de Piura.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está conformado en la primera variable "Capacitación" por 14 preguntas, distribuidas en 4 dimensiones y 14 indicadores. Por otro lado, la segunda variable "Proceso de contratación" está integrado por 17 preguntas, distribuidas en 3 dimensiones y 17 indicadores. <b>Objetivo:</b> Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022

**4. Soporte teórico**

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<b>CAPACITACIÓN</b> (Chiavenato, 2011)	<b>Detección de necesidades</b>	se realiza en tres niveles de análisis: organizacional, de recursos humanos existentes y tareas, así también identificar las operaciones desempeñadas por los trabajadores dentro de una organización.
	<b>Plan de capacitación de atención a necesidades</b>	Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para mejorar las necesidades señaladas o percibidas.
	<b>Aplicación del plan de capacitación</b>	De diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su instrumentación. La ejecución o realización de la capacitación que presenta un binomio formado por el instructor y el aprendiz.
	<b>Evaluación de resultados</b>	En esta fase se considera dos aspectos como es el identificar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en la conducta de los trabajadores y el verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de una organización.
<b>Proceso de contratación</b> Zambrano, (2009)	<b>Actuaciones preparatorias</b>	Es el conjunto de actuaciones administrativas destinadas a dar soporte a los procesos de contratación que convoca una entidad, partiendo desde la planificación y programación hasta el logro de adquisición bienes, servicios u obras.
	<b>Procedimiento de selección</b>	contiene los requisitos a seguir para determinar a la persona natural o jurídica idónea con la cual la entidad pública entablará una relación jurídica contractual.
	<b>Ejecución contractual</b>	desarrolla desde la suscripción del contrato hasta la conformidad y pago de la prestación del bien, servicio u obra que se haya realizado.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022** elaborado por Darly Yanilú García Agurto, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

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

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

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
			1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. indeciso	4. desacuerdo	5. totalmente en desacuerdo	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones y/o recomendaciones
CAPACITACIÓN	Plan de capacitación de atención a necesidades	1. ¿Considera que la Municipalidad cuenta con un buen nivel organizacional que permite cumplir con los objetivos de las áreas que lo conforman?		4			4				
		2. ¿El nivel de recursos humanos impulsa capacitaciones de acuerdo a la necesidad de cada área y debilidades en el puesto de trabajo?		4			4				
		3. ¿Considera que algunos trabajadores no cumplen de manera adecuada sus actividades y tareas encargadas?		4			4				
	Plan de capacitación de atención a necesidades	4. ¿La Municipalidad gestiona la planificación de capacitación hacia sus trabajadores?		4			4				
		5. ¿Cree que la tecnología informática es importante dentro de una institución?		4			4				
		6. ¿La Municipalidad realiza una adecuación de algún plan de capacitación respecto a las necesidades de los trabajadores?		4			4				
	Aplicación del plan de necesidades	7. ¿La calidad de material que proporciona una capacitación aumenta el rendimiento laboral?		4			4				
		8. ¿Considera que la cooperación de jefes mejora la participación efectiva de la ejecución del programa de capacitación?		4			4				
		9. ¿Alguna vez su jefe de área ha participado en la preparación de instructores para la		4			4				



capacitación del personal de acuerdo a las necesidades diagnosticadas?																			
<b>Evaluación de resultados</b>	10. ¿Considera que la capacitación tiene el propósito de producir los efectos de acción y reacción?	4	4	4															
	11. ¿Los trabajadores podrían desarrollar nuevas habilidades si se capacitan?	4	4	4															
	12. ¿Las habilidades adquiridas mejorarían el desempeño de los trabajadores en su puesto de trabajo y atención al usuario?	4	4	4															
	13. ¿Considera que la capacitación genera un Impacto de resultados en la Municipalidad?	4	4	4															
	14. ¿La Municipalidad emplea el rendimiento de la inversión en capacitar a sus trabajadores?	4	4	4															

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
			1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. indeciso	4. desacuerdo	5. totalmente en desacuerdo	Ciudad	Coherencia	Relevancia	observaciones y/o recomendaciones
PROCESO DE CONTRATACIÓN	Actuaciones preparatorias	1. ¿Considera usted que las áreas usuarias realizan oportunamente un requerimiento?		4				4	4		
		2. ¿Considera que el PAC recoge todas las necesidades de los usuarios?		4				4	4		
		3. ¿Sabe usted como está conformado un Expediente de contratación?		4				4	4		
		4. ¿Tiene conocimiento sobre las funciones que realiza el comité de selección en el proceso de contratación?		4				4	4		
	Procedimiento de selección	5. ¿Conoce cuál es el propósito de las Bases administrativas?		4				4	4		
		6. ¿El cronograma de la convocatoria del proceso de contratación se desarrolla en el tiempo establecido?		4				4	4		
		7. ¿En el registro de participantes los postores cuentan con el RNP vigente?		4				4	4		
		8. ¿Tiene conocimiento acerca de los plazos que existe en el proceso de contratación?		4				4	4		



<b>Ejecución contractual</b>																			
	9. ¿En la presentación de ofertas los postores cumplen con los requisitos solicitados por las bases administrativas?										21							4	
	10. ¿Sabe cuándo se procede a dar otorgamiento de la buena pro?																	4	
	11. ¿Se publica en el SEACE el Consentimiento de la buena pro?																	4	
	12. ¿Ante la declaración de desierto del proceso de contratación se adoptan medidas para convocar nuevamente?																	4	
	13. ¿Sabe cuándo hay una cancelación del procedimiento?																	4	
	14. La culminación del procedimiento se produce por el perfeccionamiento del contrato?																	4	
	15. ¿La institución brinda información a sus trabajadores acerca de la importancia de la obligación de contratar?																	4	
	16. ¿Considera usted que se hace la debida verificación de los documentos presentados por el postor adjudicado para el perfeccionamiento del contrato?																	4	
	17. ¿Para declarar la nulidad del contrato se tiene presente lo señalado por la Ley de contrataciones del estado?																	4	

  
 Firma del evaluador  
 DNI N° 03664438  
 ORCID: orcid.org/0009-0009-1984-6608



**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>PABLO DAVID ALMESTAR PANTA</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría en Derecho con mención en Derecho civil y comercial
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO ABOGADO INDEPENDIENTE
<b>Institución donde labora:</b>	ESTUDIO JURIDICO PROPIO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Capacitación y Proceso de contratación</b>
<b>Autora:</b>	Darly Yanilú García Agurto
<b>Procedencia:</b>	Universidad César Vallejo Piura
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	40 trabajadores administrativos y locadores que intervienen en el proceso de contratación que convoca una Municipalidad de Piura.
<b>Significación:</b>	El cuestionario está conformado en la primera variable "Capacitación" por 14 preguntas, distribuidas en 4 dimensiones y 14 indicadores. Por otro lado, la segunda variable "Proceso de contratación" está integrado por 17 preguntas, distribuidas en 3 dimensiones y 17 indicadores. <b>Objetivo:</b> Determinar la relación entre la capacitación y el proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022

**4. Soporte teórico**

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<b>CAPACITACIÓN</b> (Chiavenato, 2011)	<b>Detección de necesidades</b>	se realiza en tres niveles de análisis: organizacional, de recursos humanos existentes y tareas, así también identificar las operaciones desempeñadas por los trabajadores dentro de una organización.
	<b>Plan de capacitación de atención a necesidades</b>	Una vez efectuado el diagnóstico de la capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y prescripción de los medios de tratamiento para mejorar las necesidades señaladas o percibidas.
	<b>Aplicación del plan de capacitación</b>	De diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su instrumentación. La ejecución o realización de la capacitación que presenta un binomio formado por el instructor y el aprendiz.
	<b>Evaluación de resultados</b>	En esta fase se considera dos aspectos como es el identificar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en la conducta de los trabajadores y el verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de una organización.
<b>Proceso de contratación</b> Zambrano, (2009)	<b>Actuaciones preparatorias</b>	Es el conjunto de actuaciones administrativas destinadas a dar soporte a los procesos de contratación que convoca una entidad, partiendo desde la planificación y programación hasta el logro de adquisición bienes, servicios u obras.
	<b>Procedimiento de selección</b>	contiene los requisitos a seguir para determinar a la persona natural o jurídica idónea con la cual la entidad pública entablará una relación jurídica contractual.
	<b>Ejecución contractual</b>	desarrolla desde la suscripción del contrato hasta la conformidad y pago de la prestación del bien, servicio u obra que se haya realizado.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la **Capacitación y proceso de contratación en una Municipalidad de Piura, 2022** elaborado por Daryl Yanilú García Agurto, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



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

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

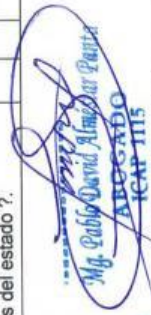
1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
			1. totalmente de acuerdo	2. de acuerdo	3. Indeciso	4. desacuerdo	5. totalmente en desacuerdo	Claridad	Coherencia	Relevancia	observaciones y/o recomendaciones
PROCESO DE CONTRATACIÓN	Actuaciones preparatorias	1. ¿Considera usted que las áreas usuarias realizan oportunamente un requerimiento?		4				4			
		2. ¿Considera que el PAC recoge todas las necesidades de los usuarios?		4				4			
		3. ¿Sabe usted como está conformado un Expediente de contratación?		4				4			
		4. ¿Tiene conocimiento sobre las funciones que realiza el comité de selección en el proceso de contratación?		4				4			
		5. ¿Conoce cuál es el propósito de las Bases administrativas?		4				4			
	Procedimiento de selección	1. ¿El cronograma de la convocatoria del proceso de contratación se desarrolla en el tiempo establecido?		4				4			
		2. ¿En el registro de participantes los postores cuentan con el RNP vigente?		4				4			
		3. ¿Tiene conocimiento acerca de los plazos que existe en el proceso de contratación?		4				4			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ejecución contractual	9. ¿En la presentación de ofertas los postores cumplen con los requisitos solicitados por las bases administrativas?										4	4	4
	10. ¿Sabe cuándo se procede a dar otorgamiento de la buena pro?										4	4	4
	11. ¿Se publica en el SEACE el Consentimiento de la buena pro?										4	4	4
	12. ¿Ante la declaración de desierto del proceso de contratación se adoptan medidas para convocar nuevamente?										4	4	4
	13. ¿Sabe cuándo hay una cancelación del procedimiento?										4	4	4
	14. ¿La culminación del procedimiento se produce por el perfeccionamiento del contrato?										4	4	4
	15. ¿La institución brinda información a sus trabajadores acerca de la importancia de la obligación de contratar?										4	4	4
	16. ¿Considera usted que se hace la debida verificación de los documentos presentados por el postor adjudicado para el perfeccionamiento del contrato?										4	4	4
	17. ¿Para declarar la nulidad del contrato se tiene presente lo señalado por la Ley de contrataciones del estado ?.										4	4	4

  
**Mg. Pablo David Almada**  
**ABOGADO**  
**ICAP- III5**

Firma del evaluador  
 DNI N° 43000264  
 ORCID 0009 - 0009 - 7890 - 8338