



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación y gestión de contrataciones del estado en los
colaboradores de una entidad pública de salud, Lima 2023

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

AUTORA:

Quiliano Cornejo, Lizbeth (orcid.org/0000-0001-6488-2872)

ASESOR:

Dr. Horna Rubio, Abraham Josue (orcid.org/0000-0002-7846-3377)

Dr. Valdez Asto, Jose Luis (orcid.org/0000-0002-9987-2671)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por la fuerza y fortaleza.

A la mejor, mi madre, la que está en todos mis inicios, procesos y finales.

A mi padre, porque siempre confió en mí.

A mis hijas, mi mejor motivación.

A mí, por la voluntad y ganas de lograr mis sueños.

Agradecimiento

A mis asesores, por el apoyo y la paciencia brindada.

A todas las personas que de alguna manera me facilitaron espacio, tiempo, conocimientos y apertura para lograr el objetivo.

A la Universidad, por la dotación de maestros con amplios conocimientos, compromiso y experiencia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNÁ RUBIO ABRAHAM JOSUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación y gestión de contrataciones del estado en los colaboradores de una entidad pública de salud, Lima 2023.", cuyo autor es QUILIANO CORNEJO LIZBETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNÁ RUBIO ABRAHAM JOSUE DNI: 05117267 ORCID: 0000-0002-7846-3377	Firmado electrónicamente por: AJHORNAR al 07-08- 2023 05:31:56

Código documento Trilce: TRI - 0529488





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **QUILIANO CORNEJO LIZBETH** estudiante de la **ESCUELA DE POSGRADO** del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE**, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: **"Capacitación y gestión de contrataciones del estado en los colaboradores de una entidad pública de salud, Lima 2023."**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de párrafos 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
QUILIANO CORNEJO LIZBETH DNI: 10468769 ORCID: 0000-0001-6488-2872	Firmado electrónicamente por: LQUILIANOC el 03-09-2023 18:09:04

Código documento Trilce: INV - 1275133

Índice de contenidos

Pág.

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	5
III. Metodología	28
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	28
3.2 Variables y operacionalización.....	28
3.3 Población, muestra, muestreo.....	29
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	30
3.5 Procedimiento	32
3.6 Método de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos.....	32
IV. Resultados.....	33
V. Discusión.....	42
VI. Conclusiones	51
VII. Recomendaciones	52
Referencias.....	53
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1	Validez de juicios de expertos.....	31
Tabla 2	Confiabilidad de las variables y dimensiones.....	31
Tabla 3	Confiabilidad de las variables y dimensiones.....	33
Tabla 4	Variable Capacitación (Agrupada).....	33
Tabla 5	Dimensión Diagnóstico de las necesidades (Agrupada).....	34
Tabla 6	Dimensión Diseño e implementación (Agrupada).....	34
Tabla 7	Dimensión Evaluación (Agrupada).....	34
Tabla 8	Variable Gestión de contrataciones del estado (Agrupada).....	35
Tabla 9	Dimensión Fase de actos preparatorios (Agrupada).....	35
Tabla 10	Dimensión Fase de procedimiento de selección (Agrupada)....	36
Tabla 11	Dimensión Fase de ejecución contractual (Agrupada).....	36
Tabla 12	Normalidad de las variables de investigación.....	37
Tabla 13	Correlaciones de la hipótesis general.....	38
Tabla 14	Correlaciones de la hipótesis específica 1.....	39
Tabla 15	Correlaciones de la hipótesis específica 2.....	40
Tabla 16	Correlaciones de la hipótesis específica 3.....	41

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la capacitación con la gestión de contrataciones del estado en los colaboradores de una entidad pública de salud, el cual fue aplicado a los colaboradores de una entidad relacionada con la salud pública del departamento de Lima. La base teórica que fundamenta el estudio, procede de Chiavenato (2007) y la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado. El estudio de investigación fue realizado bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental, sobre el cual, se consideró como población al total de colaboradores vinculados a las gestiones de la entidad pública de salud, tanto de la Unidad de Administración, la Sub-Unidad de Logística, Equipo de almacén, Equipo de Patrimonio, la Unidad de Obras y Equipo de Tecnología de las Comunicaciones. La totalidad de la muestra estuvo conformada por treinta colaboradores. Los datos se recolectaron a través de una encuesta para cada variable bajo la escala de Likert. Mediante el coeficiente alfa de Cronbach se validó la confiabilidad de las encuestas realizadas. Se tabuló la información en un libro Excel posteriormente se ingresó al programa estadístico SPSS para su correspondiente procesamiento de análisis e interpretación. Se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre la capacitación y la gestión de contrataciones del Estado. De la prueba estadística se obtuvo un resultado de: el coeficiente RHO Spearman fue de 0.508 y el nivel de significancia fue de $= 0.004 < 0.05$.

Palabras clave: Capacitación, contrataciones del estado, actos preparatorios, procedimiento de selección, ejecución contractual.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between training and state contracting management in the collaborators of a public health entity, which was applied to the collaborators of an entity related to public health in the department of Lima. The theoretical basis that bases the study comes from Chiavenato (2007) and Law 30225, State Contracting Law. The research study was carried out under a quantitative approach, at a descriptive and correlational level, with a non-experimental design, on which the population was considered to be the total number of collaborators linked to the management of the public health entity, both from the Health Unit Administration, the Logistics Sub-Unit, Warehouse Team, Heritage Team, the Works Unit and Communications Technology Team. The entire sample was made up of thirty collaborators. The data was collected through a survey for each variable using the Likert scale. Using Cronbach's alpha coefficient, the reliability of the surveys carried out was validated. The information was tabulated in an Excel book and subsequently entered into the SPSS statistical program for corresponding analysis and interpretation processing. It was concluded that there is a significant relationship between training and State contracting management. From the statistical test, a result was obtained: the RHO Spearman coefficient was 0.508 and the level of significance was $= 0.004 < 0.05$.

Keywords: Training, state contracts, preparatory acts, selection procedure, contractual execution.

I. Introducción

La gestión de contrataciones del estado juegan un papel importante a nivel mundial, en virtud de los grandes cambios que se vienen dando tanto en lo relacionado a la crisis sanitaria, en la aparición de desastres naturales y otros; situación que ha conllevado a que los funcionarios de los diferentes sectores y países del mundo opten por aplicar sus mejores estrategias para abastecer de bienes, servicios u obras a sus naciones, sin dejar atrás el escenario de estrés y tensión, ya que el objetivo radica en satisfacer las necesidades de su población teniendo en consideración los factores de oportunidad, mejor precio, eficiencia, eficacia, y sobre todo la inmediatez que se requiere para solucionar el problema, (OSCE, 2019).

En nuestro país, la finalidad de la Ley que rige las compras estatales, establece normas que deben estar orientadas y conducir a maximizar todo lo relacionado al valor de los recursos del estado, los cuales se invierten y promueven los actos desde el enfoque de gestión por resultados, (GpR) de tal manera que dichas contrataciones se realicen de modo oportuno y sobre todo en las mejores y óptimas situaciones y condiciones de calidad y precio, logrando se cumplan los fines públicos, la misma que repercute significativamente y en forma positiva en las circunstancias, entorno y condiciones de vida de la ciudadanía, de conformidad con la Resolución 2513-2017-TCE-S1, donde el Tribunal de Contrataciones del Estado (TCE), el cual refiere claramente que una de las finalidades de la normativa de contrataciones del estado se basa en la actuación de las entidades desde un enfoque de GpR, la creación de valor público, en un contexto de eficacia, eficiencia, efectividad y mejora continua de las mismas, (OSCE, 2017).

Este enfoque involucra actuaciones relacionadas con la elaboración de un requerimiento, el cual es realizado por el área usuaria y el proceso del abastecimiento de los productos o contratación de servicios, por el Órgano Encargado de las Contrataciones, (OEC), el mismo que deberá cumplir con los procedimientos y realizar todas las acciones correspondientes, desde las actuaciones preparatorias hasta el ingreso de los productos o contratación del servicio u obras. Sobre el cual, dentro de estos procedimientos está la realización de la indagación de mercado en función del requerimiento elaborado por el área usuaria, cumpliendo lo normado en la Ley 30225, (LCE) y su reglamento; posterior a ello, el área usuaria debe validar los términos y/o especificaciones técnicas; el

mismo que conlleva a la determinación del valor estimado, el método de contratación a utilizar, la solicitud de aprobación del certificado de crédito presupuestario, (CCP) y del expediente para la contratación, designar al comité de selección, el cual cuenta con autonomía en sus decisiones, asimismo el que elabora y solicita la aprobación de las bases administrativas, (OSCE, 2019).

Posteriormente corresponde se convoque el procedimiento de selección, teniendo en consideración el tipo de contratación, cronograma y las etapas desde el registro de proveedores a participar, hasta la adjudicación y consentimiento de la buena pro, siguiendo con el perfeccionamiento del contrato, el mismo que da inicio a su ejecución, donde, previa programación se emite la orden de servicio o compra, se realiza el compromiso anual, notificación al contratista, internamiento de los productos y derivación del expediente a la Oficina de Economía o la que haga sus veces, a fin que culmine con las fases correspondientes al compromiso mensual, devengado, girado y pagado, (OSCE, 2019).

El planteamiento del problema se inicia, debido al recurrente desconocimiento por parte de las áreas usuarias, en cuanto a la determinación de manera clara y precisa de las características de su requerimiento, como también de las condiciones y/o requisitos técnicos mínimos de su contratación de bienes, servicio u obra; el desconocimiento de los lineamientos de la norma de contrataciones que rigen las compras públicas, por parte de los conductores de los procedimientos de selección; dicha carencia de conocimientos conlleva a que, en oportunidades no se obtenga resultados óptimos o la culminación exitosa del proceso de contratación, no pudiendo abastecer de manera oportuna y por ende no satisfacer las necesidades de una población de pacientes que acuden a la entidad de salud.

La inadecuada e incorrecta formulación o elaboración de un requerimiento, la falta de programación y la falta de conocimientos normativos técnicos de los colaboradores de las áreas usuarias, personal administrativo como de personal que conforman los comités de selección con respecto a las contrataciones del estado, retrasa las actuaciones preparatorias, las actuaciones propias de la etapa de selección y de la etapa de ejecución contractual, vale decir las actuaciones propiamente logísticas que empiezan desde la recepción del requerimiento hasta la suscripción, publicación del contrato y su ejecución, dado que, dichos

requerimientos deberán ser presentados de manera clara, precisa, correcta y acordes a la norma de contrataciones del estado, cumpliendo plazos, procesos a fin de abastecer oportunamente cumpliendo la finalidad pública de la contratación.

De este modo se plantea como problema general ¿En qué medida se relaciona la capacitación con la gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023?, resaltando como problemas específicos, ¿En qué medida se relaciona la capacitación con la fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023?, ¿En qué medida se relaciona la capacitación con la fase de procedimientos de selección de una entidad pública de salud, 2023? y ¿ En qué medida se relaciona la capacitación con la fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023?

La justificación práctica, se enfoca en obtener datos reales para ser utilizados por las diferentes entidades, a fin de demostrar la importancia y significancia de la capacitación en la gestión relacionada a las compras estatales en los colaboradores pertenecientes una entidad pública de salud, 2023. El cual contribuye en la solución de un problema recurrente en las diferentes entidades del estado. Asimismo, está relacionada en el beneficio a los colaboradores y funcionarios de la entidad de salud, incrementar las capacidades, logrando eficiencia y eficacia en las actuaciones propias de las compras públicas, las mismas que repercutirán en la gestión de contrataciones de la entidad y sobre todo en la dotación de bienes y servicios oportunos por parte de la entidad de salud a favor de los pacientes demandantes.

La justificación social, está enfocada en la importancia de fortalecer capacidades a través de la capacitación, como estrategia y herramienta para la gestión de adquisiciones, las mismas que resultarían, eficaces, oportunas y eficientes, conllevando al beneficio de la salud de los pacientes que concurren a la entidad de salud.

El objetivo general planteado en el presente estudio es: Determinar la relación de la capacitación con la gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023, del cual desprendemos los objetivos específicos: determinar cómo se relaciona la capacitación con la fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023, determinar cómo se relaciona la capacitación con la fase de procedimientos de selección de una entidad pública de salud, 2023, y determinar

cómo se relaciona la capacitación con la fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023.

Por último, se plantea como hipótesis general: La capacitación se relaciona significativamente con la gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023, y como hipótesis específicas: La capacitación se relaciona significativamente con la fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023, La capacitación se relaciona se relaciona significativamente con la fase de procedimientos de selección de una entidad pública de salud, 2023, y La capacitación se relaciona se relaciona significativamente con la fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023.

II. Marco Teórico

Entre los antecedentes del ámbito internacional contamos con el estudio de Cartagena, (2022), de la Universidad Técnica del Norte de Ibarra del Ecuador, en su tesis de maestría, plantea como objetivo general, el poder determinar las significativas falencias en la contratación pública de las GADs en la municipalidad de la provincia de Imbabura, asimismo de su incidencia en la ejecución presupuestaria; sobre el cual, de setenta y cuatro hallazgos relevantes, obtuvo como resultado que, el 33.78% corresponde a Santa Ana de Cotacachi, y el 20.27% corresponde a San Miguel de Urququi, así también, las GAD de Otavalo y Pimampiro, no cuenta con informes de auditoría; concluyendo que, de los cuarenta hallazgos significativos encontrados, determinó falencias operativo y estructural, las cuales las atribuye a la falta de control interno y al desconocimiento de la norma por parte de los funcionarios intervinientes en las fases de contratación, asimismo señala del poco interés de los mismos para capacitarse o actualizarse en temas relacionados a las compras públicas, sobre ello recomienda un plan de capacitación como también la evaluación para los trabajadores que intervienen en las compras estatales, dada la importancia de sus actuaciones y asesoramiento en la ejecución de procedimientos de contratación. Dicha investigación fue realizada con enfoque de investigación de carácter mixto, por uso de datos documentales bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicó una investigación descriptiva, utilizó la técnica basada en documentos y registros para levantar la información, asimismo dicha información fue levantada a través de hojas de checklist. Finalmente señala que no existe la necesidad de establecer una muestra poblacional, toda vez que los datos recabados no son complejos.

Por su parte, Medranda, (2022), de la Pontificia Universidad Católica, Ecuador, en su artículo científico relacionado a estrategias con la finalidad de fortalecer la gestión del talento humano del área de contratación pública, señala que, el logro o el fracaso de una institución u organización, tanto privada como pública, va depender de cómo se promueva el bienestar de su personal, la misma que repercute directamente en el logro de sus objetivos; actualmente las entidades consideran que, fortalecer las habilidades de su personal es fundamental y de vital importancia para el cumplimiento de modelos, esquemas o estándares de calidad y sobre todo alcanzar la satisfacción del cliente. Dicha investigación cuenta con

enfoque cualitativo, descriptivo. Colige que las competencias cardinales son significativas en el desempeño de las tareas, funciones y actividades del personal que interviene en los procedimientos de compra pública, aunada a las competencias técnicas las cuales son beneficiosas para el cumplimiento de la programación de la institución, asimismo señala que la capacitación del personal que realiza labores para el sector público se perfila como un recurso fundamental destinado a convertirse en el principal impulsor de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los objetivos como también de la misión y visión institucional

Asimismo, Barrera, (2021), de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en su tesis de maestría, determinó como objetivo principal, analizar el Sistema de Contratación y proponer alternativas de mejoramiento de la compra pública, aplicó una metodología de corte mixto, toda vez que busca medir la percepción de los informantes y de la información recabada, establecer el problema principal y plantear alternativas de mejoras. Sobre ello, acordes a su informe general, describe los resultados para cada componente, entre ellos: el nivel de confianza para el componente ambiente de control es 65.00%, catalogado como moderado, para el componente evaluación de riesgos es 50.00%, catalogado como bajo, para el componente actividades de control es 40.00% y con riesgo moderado de 60.00%, para el componente información y comunicación es 50.00% catalogado como bajo y un riesgo del 30.00% catalogado como alto y para el componente monitoreo un 70.00% de confianza, considerado como moderado y 30.00% de riesgo con alta relación. Dentro del desarrollo de su problemática, uno de los puntos enfocados señala que la falta de conocimiento relacionado a la contratación pública, conlleva a que el presupuesto no se ejecute de manera correcta, ni transparente, ya que ello genera contrataciones sobrevaloradas. Concluye que dicha entidad sostiene investigaciones por delitos de corrupción, aunado a ello también señala que una de las principales falencias detectadas es la capacitación tanto en gestiones generales, administrativas, como en los procesos anteriores a la etapa contractual. Resalta también las consecuencias que generan la deficiente gestión relacionada a las compras estatales, entre ellas contratos sobrevalorados, medicamentos almacenados sin rotación, escases de medicinas e insumos médicos, uso del presupuesto en contrataciones que difieren con la contratación asistencial, desmedro de la credibilidad y confianza de los afiliados al seguro social,

así como también el rechazo de aportaciones de los afiliados y asociación de trabajadores. Aplica el tipo de investigación exploratoria, descriptiva y explicativa, considera a tres mil cuatrocientos setenta afiliados como total de su población, la misma que toma como base para calcular su muestra, el cual asciende a trecientos ochenta y cinco afiliados. Consideró la técnica de la encuesta y asimismo aplicó el cuestionario como instrumento, el cual sirvió de apoyo para su investigación.

Al respecto Márquez, (2021), de la Universidad de Chile, en su tesis de maestría, denota que su objetivo general está enfocado en el conocimiento de posibles brechas del esquema del sistema de compras estatales y su propio funcionamiento, asimismo entre uno de sus objetivos específicos está el hecho de diagnosticar cual es el nivel de capacidad de los funcionarios que operan el sistema de compras públicas. Investigación con enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, tanto levantamiento y análisis de datos, de carácter descriptivo y correlacional; concluye que las personas que intervienen en las compras públicas, desarrollan una función primordial para el Estado, las mismas realizadas sin herramientas correctas, ni preparación adecuada y, por lo que han detectado alta dispersión en la priorización de los servicios en términos de formación de equipos de compras públicas, traduciéndose en un significativo porcentaje de trabajadores sin capacitación, recomendando en primer término la homologación de la capacitación, seguidamente de la dotación de competencias con delimitación organizacional y local, considerando las funciones de cada servicio y sobre todo el entorno, valoración salarial, dada la importancia de retención de personal expertos en la materia, profesionalización de funcionarios vinculados a las compras estatales, de modo que se garantice su eficiente actuación, por último la estandarización de grupos o equipos relacionados a las adquisiciones. Realizó el levantamiento de datos, los mismos analizados, sobre temas acordes a la normativa de compras públicas, perspectivas de las entidades, asimismo consideró la encuesta como técnica, como herramienta utilizó un cuestionario, el cual fue realizado a ciento cuarenta y un funcionarios, de los cuales solo obtuvo respuesta del 16.3%, posteriormente remitió una encuesta mejorada a dos mil novecientos noventa correos electrónicos, obteniendo un 7.4% de respuesta.

Guamán, (2018), de la Universidad Técnica de Abato de Ecuador, en su tesis de maestría, refiere como objetivo general la evaluación del proceso de compra

pública y la incidencia en la ejecución del presupuesto de los Gobiernos de Picaihua y Pilahuín, planteando dentro de sus objetivos específicos, poder identificar las debilidades de la gestión de compra públicas, a fin de proponer alternativas de solución para el mejoramiento de las mismas, más aun frente al problema detectado en cuanto a la ineficiente aplicación de los procesos de compras estatales, los cuales conllevan a que la entidad pierda tiempo valioso, asimismo la toma de decisiones incorrectas por parte del personal poco capacitado, asimismo del incumplimiento de sus funciones y procedimientos de compras inconclusas, concluyendo que, la gestión de compras públicas y las decisiones optadas no son eficientes, no realizan capacitaciones frecuentes, por ende, existen diversas falencias en dicho proceso, como también no existe un adecuado control del presupuesto debido a las inconsistencias observadas, sobre el cual recomienda capacitaciones relacionadas al proceso de contrataciones públicas, capacitaciones relacionadas al control como también de ejecución del presupuesto, a fin disminuir las falencias, mejorar las actividades, solucionar inconsistencias detectadas y cumplir las metas y objetivos institucionales . Cuenta con un enfoque cualitativo y cuantitativo, de tipo explorativa, descriptiva, de diseño secuencial, su población estuvo compuesta por personas integrantes de los GADs, sobre ello señala que su población es muy pequeña, razón por la cual no utilizó ninguna fórmula y su muestra, lo conformaron doce personas. Consideró como técnica la encuesta y la aplicación del cuestionario. Determinó que el t de student tiene un valor de 3, el cual es mayor al t de student tabulado que es 1.79 con 11 grados de libertad, con 0.05 de significancia, señalando que acepta la hipótesis alternativa, el cual demuestra que un correcto proceso de contratación para el estado optimiza la ejecución presupuestal.

Cossich, (2013), en su informe realizado para la Universidad Nacional de San Martín de Guatemala, relacionado a fortalecer las capacidades relacionadas las compras estatales en América Central y República Dominicana, señala que las principales conclusiones redundan en la formulación de un Programa de acción de la región, el mismo que fortalece los métodos de compras públicas, organizando las siguientes áreas temáticas: Formación, certificación y estructura de los recursos humanos de las oficina de compras de la subregión, nivel de penetración de las tecnologías de información, comunicación y uso en la gestión de compras,

normativa vigente tales como leyes, tratados, normas , reglamentos, y sistemas de compras, con relación al primer área temática, refiere que no se cuenta con el personal capacitado necesario para la tarea asignada, por lo que sugiere entre otras recomendaciones, la creación de portales electrónicos de capacitación en compras para los funcionarios, así como también con referencia a otras áreas temáticas, recomienda formular planes de capacitación y certificación para los funcionarios.

En la búsqueda de antecedentes a nivel nacional, tenemos a Gutiérrez, (2023), de la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis de maestría, determinó como objetivo principal, reconocer la relación de los procesos de capacitación y la gestión de compras públicas del gobierno de la Región de Tacna. Dicha investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, de tipo básica y aplicada, ya que señala que puede ser un aporte para las demás entidades. Con un diseño descriptivo, transversal y transeccional, no experimental, de diseño correlacional. Su prueba estadística evidenció el resultado: un rho de Pearson de 0.869, con un $p=0,000 \leq 0,05$. Su población y muestra estuvo compuesta por treinta personas que intervienen en los procesos de compras, consideró la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, dando como resultado una relación de significancia del proceso de capacitación y las compras públicas, recomendando implementar la capacitación por cada fase del proceso de contratación, a fin de garantizar eficacia, eficiencia y poder cumplir los objetivos y metas trazadas.

Tello, (2022), de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, estableció como objetivo principal la incidencia de la gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias del personal administrativo de la municipalidad. Realizó una investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional, explicativo, de diseño no experimental, de corte transversal, consideró como población de estudio a doscientos treinta y cinco trabajadores, con una muestra de la investigación probabilístico estratificado de ciento treinta y seis personas. Consideró la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión que, la gestión de la capacitación incide de manera moderada, no obstante significativa en el desarrollo de competencias de las labores del personal, debido a que la estadística inferencial es un baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.430 y un nivel de significancia de 0,032 menor que $\alpha=0,05$, rechazando la hipótesis nula. Demostrando que dicho resultado obedece a que el 86% del

personal encuestado, indicaron como nivel regular a la gestión de la capacitación de los colaboradores, debido a las pocas capacitaciones, denotando un déficit en el desarrollo de las habilidades y destrezas para el buen desarrollo y desempeño de sus labores, también señala que otro factor que afecta a este resultado es el continuo cambio de personal, toda vez que se tiene que capacitar al colaborador nuevo, quedando inútil la capacitación realizada a los salientes.

Gallegos, Márquez & Ticona, (2022), de la Universidad Continental de Perú, en su investigación de maestría, evidencian resultados donde el personal necesita contar con un perfil especializado, conocimientos acreditados en temas de arbitrajes de contrataciones del estado para así lograr procesos arbitrales exitosos, asimismo señala de la ausencia de un plan de capacitación para los colaboradores intervinientes en dichos procesos, también evidencia la necesidad de fortalecer sus capacidades y/o competencias para lograr mejores procesos, por lo que recomienda que se incluya un programa de fortalecimiento de competencia a los trabajadores durante la fase de ejecución contractual, poner más énfasis en conocer las consecuencias de procesos de contratación llevados de manera defectuosa y las responsabilidades que éstas acarrearán. Corresponde a una investigación de tipo aplicada. Su población potencial estuvo conformada por la entidad y sus unidades ejecutoras que se dedicaron a convocar los procesos de selección, y personal de la procuraduría pública.

Mendoza & Susanivar, (2021), de la Universidad Tecnológica del Perú, en su tesis de maestría, el cual tuvo como objetivo general explicar la influencia de los actos preparatorios en el proceso de contratación propiamente del servicio de alimentación del Hospital de Villa el Salvador, y sus objetivos específicos estuvieron orientados en la influencia de la programación del PAC, la formulación del requerimiento y la indagación de mercado, respecto del proceso de contratación del citado servicio. Concluyendo en la influencia negativa de la actuación preparatoria en el proceso de contratación de servicios, toda vez que evidenció incumplimiento de la norma, asimismo de los plazos establecidos, optando por contrataciones directa para dichos servicios. Recomendaron, implementar una directiva para la fase de actos preparatorios, el seguimiento de los procesos programados en el PAC, asesoramiento técnico por parte del OEC a las áreas usuarias, en lo que concierne a la elaboración de los requerimientos, capacitación

en la elaboración de los mismos, el cual refiere que va influir de manera positiva en los procesos de adquisición, finalmente la implementación de directrices que mejoren las gestiones de la indagación de mercado. Investigación de enfoque cualitativo, explicativo y diseño fenomenológico, empleo como técnica e instrumento, la encuesta y el cuestionario, respectivamente, asimismo consideró una población de diecinueve trabajadores del área de Logística y veinticinco del área usuaria y su muestra la conformó catorce trabajadores del Hospital de Emergencias (diez de Logística y cuatro del área usuaria)

Jesús, (2020), de la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis, buscó determinar la relación de la capacitación y las competencias laborales en el Ministerio de Trabajo. Para lograr este objetivo, trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional causal, de diseño no experimental. Como población consideró a ciento once personas y la muestra utilizada para la investigación fue de ochenta y seis personas. Aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario de tipo Likert. Demostrando que existe una significativa relación entre la capacitación y las competencias laborales, con un resultado de Chi cuadrado = 65.657, p valor = 0.000. Del total de ochenta y seis casos analizados, demostró que catorce personas percibieron que el nivel de capacitación fue inadecuado (16,3%), treinta y un personas lo calificaron como regular (36,0%), y cuarenta y un personas lo consideraron adecuado (47,7%). Por otro lado, dieciséis personas percibieron que el nivel de competencias laborales fue inadecuado (18,6%), treinta y dos personas lo calificaron como regular (37,2%), y treinta y ocho personas lo consideraron adecuado (44,1%). Estos resultados denotan que la capacitación en competencias laborales en el Ministerio de Trabajo, está relacionado con el desarrollo de competencias laborales, y que las percepciones sobre el nivel de capacitación y competencias laborales varían entre los empleados encuestados.

Vargas, (2020), de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su investigación de maestría, concluye que en una organización estatal, el factor fundamental son las capacidades administrativas, las cuales deben estar orientadas al servicio de calidad para la ciudadanía, así como la generación de valor público. Evidencia en su investigación que el personal no está dotado de capacitaciones en contrataciones públicas y de la necesidad del mismo, por ello señala la aplicación de cursos especializados los cuales serían complementados

con actualizaciones y reforzamientos. Dicha investigación cuenta con enfoque cualitativo y de corte descriptivo. Utilizó como herramienta la entrevista semiestructurada, como instrumento un cuestionario de veintidós ítems y dos guías de entrevista a veinte miembros policiales.

Nuñuero, (2019), de la Universidad Nacional de Trujillo en su tesis de maestría, planteó como objetivo principal poder determinar la relación entre el grado de capacitación y el desempeño profesional de los colaboradores intervinientes en la gestión de contrataciones del Gobierno Regional del departamento de La Libertad, utilizando un diseño investigación transeccional o transversal, correlacional y causal, con tipo de muestreo no probabilístico. Como resultado de la evaluación, señala que existe un nivel regular en algunas dimensiones respecto del desempeño de los trabajadores en cuanto a las contrataciones del estado, los cuales deben ser corregidos. Asimismo, concluye en la relación de significancia entre el nivel de capacitación y administrativa en contrataciones de dicha entidad. Asimismo, afirma que un programa de capacitación es muy importante para la entidad. Aplicó un cuestionario para cada una de las variables a diecisiete colaboradores que intervienen en las compras públicas. Respecto de sus resultados del grado de capacitación en los colaboradores de esta área es el 15% nivel alto, el 40% nivel medio y el 45% nivel bajo.

Paucar, (2018), de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en su tesis de maestría, planteó como objetivo principal determinar qué factores tienen incidencia en la ineficiencia de las contrataciones tanto de bienes como de servicio de la Red de Salud del Valle del Mantaro, y sus objetivos específicos estuvieron enfocados en la incidencia del nivel de capacitación del recurso humano, del nivel de gestión en la Organización y del nivel de planificación de procesos de selección, respecto de la ineficiencia de las contrataciones de bienes y servicios. Concluyendo que el 66.7% de los colaboradores perciben como deficiente la contratación de bienes y servicios, y el 33.3% perciben que es eficiente. Respecto del nivel de capacitación del recurso humano, el 93.9% de los colaboradores perciben como deficiente y el 6.1% perciben que es eficiente. Respecto del nivel de gestión en la Organización, el 81.9% de los colaboradores perciben como deficiente y el 18.2% perciben que es eficiente. Respecto del nivel de planificación de procesos de selección, el 85.5% de los colaboradores perciben como deficiente y el 14.4%

perciben como eficiente. Ahora bien, la percepción de manera conjunta, respecto de la influencia de la ineficiente contratación de bienes y servicios, sobre nivel de capacitación del recurso humano, la gestión en la organización y la planificación de los procesos de selección, el 93.2% de los colaboradores perciben como deficiente y el 6.8% perciben como eficiente, demostrando que el personal escasamente capacitado tiene influencia en forma directa y sobre todo significativa en la ineficiencia de las contrataciones de dicha entidad. Recomendó que la entidad debe gestionar adiestramiento constante y capacitaciones para el personal, a fin de adquirir competencias que influyan positivamente en la gestión de compras, en los extremos de la gestión en la organización y planificación de los procesos compras (actos preparatorios, procesos de selección y ejecución contractual). Investigación de tipo aplicada, descriptiva, correlacional, de método funcionalista. Usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, el cual fue aplicado entre personal administrativo y técnico, consideró una población de doscientas personas y su muestra la conformó ciento treinta y dos personas.

Ahora bien, con respecto a la variable capacitación, desde la perspectiva de la Teoría Organizacional, Chiavenato, (2001), refiere los elementos primordiales que sustentan las organizaciones, entre ellos: Propósito, tecnología, infraestructura, recursos económicos y factor humano. En este último aspecto, se hace referencia a las personas o individuos, quienes se abordan desde dos enfoques distintos: como seres humanos dotados de características propias de personalidad y como recursos valiosos con habilidades y capacidades que contribuyen al funcionamiento de la organización. En el contexto del programa de capacitación o entrenamiento, identifica cuatro etapas claves, donde el proceso se inicia con el inventario de necesidades, que provee la base para formular planes y/o programas de capacitación adecuados y abordar las debilidades inherentes a la falta de conocimiento, actitudes del personal y habilidades. Continuando con la etapa donde se define el programa o plan de capacitación, mediante el cual se detallan aspectos cruciales como el lugar, el tiempo, el alcance y el objetivo público para el entrenamiento. La tercera etapa, denominada ejecución del programa, se refiere al momento en que la capacitación se lleva a cabo efectivamente. Por último, la etapa donde se evalúan los resultados, el cual tiene como propósito, verificar, seguir y medir el impacto que genera el entrenamiento.

Por su parte Sosa, (2015), expone la concepción de Taylor según su investigación presentada en su obra Principios de Administración Científica, mediante el cual refiere que la gestión debe enfocarse en la organización del trabajo siguiendo un proceso compuesto por los siguientes pasos: establecer una ciencia para cada actividad del obrero, sustituyendo métodos antiguos empíricos; seleccionar de manera científica a los trabajadores u obreros, brindándoles instrucción y enseñanzas relacionadas a mejorar prácticas, es decir, asignar a cada uno la tarea más adecuada según sus habilidades; proporcionar supervisión y brindar amplia cooperación a los obreros para que la realización y desarrollo de sus labores se ajuste a las normas científicas; con respecto a las labores de los obreros y los encargados de la administración refiere la distribución equitativa de las responsabilidades.

La teoría científica citada es relevante, toda vez que busca la aplicación de métodos científicos en los problemas relacionados a la administración a fin de lograr la eficiencia. Taylor destaca que los empleados deben recibir capacitación en la ejecución de tareas para mejorar sus habilidades y así asegurar una producción alineada con la organización. En consecuencia, la capacitación es un aspecto fundamental y esencial en las organizaciones, ya que contribuye significativamente a su mejora.

En virtud de la teoría de la calidad, Parra & Rodríguez, (2016), señala que la capacitación representa el proceso mediante el cual una organización y/o empresa procura dotar a sus colaboradores con las habilidades y destrezas fundamentales y necesarias para el desarrollo de sus funciones acordes al cargo, fomentando así el aprendizaje de los trabajadores. En cambio, refiere que el entrenamiento se enfoca en conceptos mucho más específicos, como dotación de técnicas y herramientas para el personal dentro de la organización; la capacitación tiene como objetivo mejorar y evaluar el rendimiento de los procesos en toda la empresa. Esta capacitación surge como respuesta a los cambios externos que impactan directamente el funcionamiento interno de la organización, y es consecuencia de la necesidad de dotar y preparar a los colaboradores en la adaptación rápida y eficaz a los cambios, teniendo en cuenta primordialmente objetivos, misión y visión de la entidad u organización. Esta teoría desarrolla métodos de formación que definitivamente denomina al entrenamiento como un proceso, donde se

garantizarán recursos a los colaboradores para adquirir y desarrollar conocimientos y habilidades de manera eficaz y sobre todo rápida, el cual genera múltiples beneficios, como preparar al personal para llevar a cabo diversas tareas de manera eficiente y efectiva. La capacitación debe ser brindada en proporciones adecuadas, enfocándose en temas específicos e importantes de acuerdo a su necesidad a fin que el individuo pueda desempeñar su trabajo con eficacia en su puesto laboral.

Esta teoría es relevante para las organizaciones debido a su importancia en la búsqueda de la calidad y los logros exitosos de la empresa. La calidad se compone de diversas variables que se entrelazan, y la capacitación juega un papel fundamental como pilar para alcanzar la calidad requerida. Al dotar capacitación a los colaboradores, se adquieren destrezas y habilidades necesarias para su desarrollo en el ámbito laboral, lo cual se beneficia directamente a la organización en su totalidad.

Herzberg, (1966), refiere que existen factores que influyen en el aprendizaje organizacional, entre ello señala que, respecto de la capacitación, otro aspecto crucial que la dirección de las empresas debe abordar es la motivación del personal como también la retención de este, para que puedan desplegar sus destrezas y habilidades en beneficio tanto del colaborador como de la empresa. En ese sentido resalta que se han desarrollado teorías de aprendizaje que han acordado que el rendimiento individual no solo está determinado por aspectos como los procedimientos, el sistema de trabajo empleado o la tecnología disponible, sino también por factores motivacionales y el ambiente laboral. Estos factores motivadores, como los llamó Herzberg, (1966), están vinculados con el enriquecimiento del puesto de trabajo. Las actividades propuestas por Herzberg, (1968) buscan liberar el potencial de las personas a favor de una mayor realización de tareas, al otorgarles mayor control sobre sus propios procesos de trabajo.

En consideración de la teoría del aprendizaje, Chiavenato, (2009), resalta que, la capacitación involucra tener en cuenta diversos principios tanto en la elaboración del diseño como en la implementación de planes o programas. Estos principios están enfocados en: La motivación para aprender, el cual es esencial que el personal en capacitación esté motivado para ello, ya que esto influye en su entusiasmo y compromiso con el entrenamiento. Las creencias y percepciones del personal respecto a la utilidad del programa también surge su motivación para

participar en él. Capacidad para aprender, ya que es importante que los empleados tengan ciertas aptitudes para aprender asuntos en temas de mayor complejidad, el cual facilita la comprensión y aplicación de los conocimientos adquiridos durante el programa de capacitación. Realimentación y refuerzo, la primera de manera inmediata y el segundo debe ser positivo, por cuanto son fundamentales para el aprendizaje efectivo. El aprendizaje se ve favorecido cuando los empleados reciben recompensas que satisfacen sus necesidades, como reconocimiento, desarrollo y promoción. En cuanto a la aplicación práctica, es crucial permitir tiempo para que los empleados asimilen y apliquen lo aprendido en el trabajo. La práctica y repetición del material, así como la aplicación práctica en el contexto laboral, contribuye a mejorar el desempeño de la capacitación. El material de la capacitación debe mostrarse de manera significativa y en secuencia lógica, utilizando métodos de aprendizaje variados e innovadores para mantener el interés y evitar el aburrimiento. En cuanto a la comunicación efectiva, la capacitación se enfoca en dicho proceso, por lo que es importante que la transmisión del material sea integral y comprensible para garantizar la absorción y aplicación de la información, habilidades, actitudes y conceptos nuevos, por último, la capacitación debe estar lo más cerca posible a la realidad laboral de los empleados, para que el material aprendido sea fácilmente aplicable en la práctica diaria.

Diazgranados, (2020), el cual menciona que la falta de habilidades o competencias en un área puede perjudicar a corto plazo, como a largo plazo en toda una organización. Esto se traduce en procesos ineficientes que requieren una mayor supervisión, lo cual afecta la competitividad de la empresa. Por otro lado, aquellas empresas que consideran la capacitación como una etapa crucial obtienen una clara ventaja competitiva gracias al aprendizaje constante del personal, enfocándose en el desarrollo de habilidades, la actualización de información y fomentando un sentido de pertenencia hacia las tareas asignadas para lograr las metas establecidas. Esto impulsa a la organización a poder alcanzar sus objetivos de manera más efectiva.

Rodríguez, (2020), señala que la capacitación es un aspecto fundamental en las organizaciones, dado que es un proceso continuo que busca mejorar la productividad mediante la eficiencia. Por lo tanto, la planificación de capacitaciones

en una organización involucra tomar decisiones convenientes y adecuadas en áreas clave para lograr un impacto positivo en el rendimiento general.

Labrador, Bustio, Reyes & Cionza, (2019), refieren que la capacitación es el medio a través del cual las empresas pueden identificar las deficiencias presentes en su entorno de operación. Refieren que es un proceso que no ocurre de manera inmediata, sino que requiere un tiempo considerable para ser implementado, ya que está dirigido hacia el cambio de actitud del personal y su disposición para adoptar nuevas formas de abordar y resolver problemas.

Zazueta, López & Cervantes, (2017), señalan que la capacitación es primordial e importante en la empresa, así como también la implementación de planes y programas de preparación que puedan fortalecer al personal y brindarles las herramientas fundamentales para llevar a cabo sus actividades y funciones con eficiencia. En ese sentido, es importante destacar que la capacitación del personal no debe limitarse a momentos específicos planificados, sino que la empresa debe asegurarse de que los empleados se sientan respaldados en todo momento, con una cultura y un entorno que les brinden la oportunidad de aprender, descubrir y mejorar constantemente. Es esencial tener en cuenta que tanto la empresa como los empleados obtienen diversos beneficios de esta inversión en desarrollo y formación.

Mirabal, (2017), refiere que la capacitación constituye a una cultura empresarial que tiene como objetivo el poder prevenir fracasos en los diferentes procesos que se ejecutan, asimismo, aunque represente una fuente de ventaja competitiva, puntualiza que presenta numerosos matices, tanto en términos de control como en medición y percepción de efectividad.

Asimismo Parra & Rodríguez, (2016), respecto de la variable materia de estudio, señalan que se caracteriza por el mejoramiento del desarrollo de habilidades y adquisición de conocimientos, concluye que, al tratarse de los modelos de gestión, están orientados a los empleados con el objetivo de mejorar y aumentar su desempeño y rendimiento en el área laboral.

Sánchez, Sánchez & Urbina, (2014), concluyen que, el nivel conocimiento del personal administrativo abocados a las compras públicas, a través de una prueba, se evidenció la falta de conocimiento en materia legal de contrataciones públicas, por ello, mediante el diseño y aplicación de un programa de

fortalecimiento de capacidades, buscaron mejorar dichas deficiencias. Finalmente demostraron la mejora significativa de los empleados que participan en las adquisiciones y contrataciones del estado, en cuanto a capacidades tanto técnicas como operativas.

Por su parte, Bohlander, (2013), conforme a la teoría de los recursos humanos, refiere a la capacitación como el conjunto de iniciativas implementadas por una organización a fin de promover el aprendizaje de sus miembros. El objetivo principal de brindar capacitación a los nuevos empleados es proporcionarles los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para alcanzar un rendimiento satisfactorio, asimismo Bohlander, (2008), señala que un plan de capacitación realizado de manera eficaz, ayuda a que se pueda obtener el desempeño de los colaboradores como de la organización, sugiriendo también la utilización de un enfoque metódico y sistemático, precisa las fases como detectar la necesidades, diseñar e implementar un plan de capacitación y lógicamente su evaluación.

Conforme a las teorías materia de estudio, Chiavenato, (2011), a través de su publicación sobre la Administración de recursos humanos señala que la primera fase es el diagnóstico, evaluación o detección de las necesidades de capacitación, el cual ayuda a definir el tipo de capacitación que se va a realizar, asimismo en lo que refiere a las actividades y todo lo relacionado a los recursos humanos, el mismo que permitirá agenciarse de información para realizar un diseño de programa de capacitación, el cual permita identificar a quien se va a enseñar, a que área o a quien va ir dirigido. Posteriormente, previa implementación se realiza la ejecución del programa a través del maestro o instructor y los alumnos, finalmente la evaluación de los resultados de dicha capacitación y verificación de los cambios que generaron en las personas que recibieron la capacitación.

Asimismo, Dessler & Varela, (2011), respecto de la teoría de estudio, en la publicación sobre la Administración de recursos humanos, afirman y puntualizan que los planes o programas de capacitación se dividen en cinco fases, entre ellos el diagnóstico de las necesidades, el diseño didáctico, validación, implementación y por último la evaluación. Precisa que los problemas se acentúan cuando la organización cuenta o se cubren con colaboradores sin capacitación, asimismo la capacitación se enfoca en el desarrollo de destrezas mucho más amplias como el liderazgo y la planeación.

Según Quiñones, (2010), conceptualiza la capacitación, como un proceso de trasmisión de conocimientos importantes y necesarios para una persona, desarrollando sus capacidades, mejorando sus habilidades, técnicas y procedimientos planificados acordes a los objetivos en las cuales se desarrolla laboralmente.

Chiavenato, (2009), conforme a la teoría de análisis, a través de su estudio de la Gestión del Talento, señala que la capacitación es la forma de apalancar el desarrollo y desempeño del trabajo, asimismo es entendida como un proceso donde se prepara a la persona con la finalidad que realice con excelencia las tareas y actividades específicas según su puesto y funciones, a fin que sean más productivas y se logren los objetivos de las instituciones y por ende sean consideradas de mayor valor.

Chiavenato, (2007), conforme a la teoría, a través de su estudio de la Administración de recursos humanos precisa que la capacitación es el proceso educativo enfocado en un corto plazo, el mismo que es aplicado de manera organizada y sistemática, en virtud de ello, las personas obtienen conocimientos, desarrollan destrezas y competencias en virtud de objetivos ya definidos. La capacitación obedece a la transferencia de conocimientos específicos relativos a lo laboral, actitudes frente a los aspectos propios de una organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias, precisa que el diagnóstico de las necesidades de la capacitación es la etapa inicial, el cual contribuye a que una organización no sufra riesgos de ejecutar una capacitación errónea o inadecuada, ocasionando innecesarios gastos a la entidad; para lo cual se deben tener en cuenta el análisis a la entidad, a las actividades o tareas como también a los colaboradores, con la finalidad de establecer programas o planes idóneos para su ejecución, asimismo respecto del diseño de un plan de capacitación y su ejecución, resalta los objetivos, el contenido, los recursos didácticos a utilizar, las actividades de instrucción y la elaboración del diseño de un programa o plan de capacitación, el mismo impartido o ejecutado de acuerdo a lo planeado, finalmente, respecto a la evaluación, señala la verificación de que todo lo planeado se cumpla, previamente se deben establecer la forma a evaluar y la verificación de los resultados obtenidos.

Para Hough, (2006), señala que el desarrollo del fortalecimiento de capacidades involucra el hecho de fomentar y facilitar procesos de cambio, donde la sociedad, las personas desarrollan sus destrezas o habilidades, de manera individual como de manera grupal, con la finalidad de poder resolver problemas, realizar sus funciones, establecer sus metas como también poder alcanzarlas.

Ivancevich, (2005), define la capacitación como un procedimiento organizado para modificar la conducta de los empleados, a fin que puedan alcanzar los objetivos ya definidos por la empresa, señala que está vinculado directamente con las habilidades y aptitudes laborales presentes, y comprende una etapa de inducción que asiste a los empleados en el dominio de competencias específicas necesarias para prosperar en sus funciones.

Asimismo, según la Teoría de Recursos y Capacidades, Barney, (1991), expone que, analizar y diagnosticar la situación inicial de una organización sirve para poder identificar el potencial en términos de recursos y capacidades. Esto permite ubicar tanto las debilidades como las fortalezas internas de la entidad. Es crucial para la organización que los trabajadores puedan mejorar sus conocimientos y habilidades para lograr una sostenibilidad a largo plazo, lo que a su vez contribuirá al desarrollo y fortalecimiento general de la organización.

Según teoría del Capital Humano, Becker, (1961), analiza el proceso de capacitación en las organizaciones, el cual se divide en dos tipos: capacitación general y capacitación específica. La capacitación general abarca conocimientos y resultados más amplios, beneficiando a diversas entidades y sobre todo al trabajador. En cambio, la capacitación específica se enfoca en resultados o conocimientos particulares adquiridos por el trabajador y solo es útil para la entidad que realiza el proceso de capacitación, mejorando su productividad, asimismo señala que las organizaciones tienden a preferir la capacitación específica debido a sus beneficios directos. Solo considerando la capacitación general para el trabajador cuando no se percibe como un gasto y cuando se tiene certeza de que el trabajador mejorará en la organización a largo plazo, asimismo no abandonará la entidad de manera intempestiva. En contraste refiere que, el entrenamiento específico es promotor del aumento la productividad en la empresa que invierte en la capacitación, pero no tiene un impacto en otras organizaciones. Por lo tanto,

muchas organizaciones y/o empresas están llanas a pagar exclusivamente por la capacitación específica, toda vez que esta les proporciona un retorno más tangible.

Basándonos en las afirmaciones presentadas por los autores, se puede colegir en la importancia de la capacitación asimismo que es fundamental aplicar una serie de pasos para llevar a cabo un programa de capacitación y obtener los resultados deseados, así como establecer un programa adecuado a las necesidades del personal de la entidad pública de salud. En ese escenario, fue oportuno e importante tomar en consideración lo expresado por Chiavenato, (2007) y (2011), ya que sus afirmaciones sobre los pasos a seguir son los que mejor se adaptan a la investigación actual.

Es por ello que acordes a las bases teóricas del presente estudio, se aborda la capacitación, la cual se basa en teoría, principios y conceptos propuestos por reconocidos autores en el campo de la Administración de recursos humanos, y Gestión del talento, como Chiavenato, (2007) y (2011), el cual refiere que la capacitación es un proceso estratégico y planificado mediante el cual se adquieren y desarrollan conocimientos, competencias necesarias y habilidades para optimizar el desempeño de los individuos en sus roles laborales, asimismo como un conjunto de actividades diseñadas para cerrar las brechas de conocimiento y habilidades existentes en una organización, con el fin de maximizar la efectividad y sobre todo la eficiencia de los empleados, también implica el análisis de las necesidades de desarrollo, el diseño de programas y planes de adecuados de capacitación, su ejecución y evaluación continua para garantizar la adquisición y aplicación exitosa de nuevos conocimientos y habilidades en el entorno laboral, sobre ello las dimensiones del presente estudio están respaldadas en el extremo de la conceptualización que realiza Chiavenato, (2007), sobre el diagnóstico de las necesidades de capacitación, el cual juega un papel fundamental como etapa inicial en el proceso. Esta fase contribuye a evitar riesgos asociados con la ejecución de capacitaciones inapropiadas o inadecuadas, lo cual podría resultar en gastos innecesarios para la organización. Para llevar a cabo un diagnóstico efectivo, es necesario realizar un análisis pormenorizado de la organización, las tareas o actividades que se desarrollan y los colaboradores implicados. Esto permite identificar las brechas existentes y establecer programas o planes de capacitación que sean apropiados y acordes a las necesidades identificadas, con relación a la

segunda dimensión de la variable capacitación: diseño e implementación, Chiavenato, (2007) resalta la importancia de definir objetivos claros, el contenido relevante, los recursos didácticos necesarios, las actividades de instrucción y la elaboración de un diseño coherente para el programa o plan de capacitación. Es fundamental que el diseño sea ejecutado según lo planificado inicialmente, con el fin de asegurar que se cumplan los objetivos establecidos. Para lograr esto, es necesario implementar las actividades de instrucción, hacer uso de los recursos didácticos definidos y seguir el diseño elaborado. Finalmente, respecto de la tercera dimensión: evaluación, Chiavenato, (2007) destaca la importancia de verificar que se cumplan todas las etapas y aspectos planificados. Antes de llevar a cabo la capacitación, es necesario establecer de antemano la forma en que se evaluará y se verificarán los resultados obtenidos. Durante y después del proceso de capacitación, se deben recopilar datos y realizar mediciones para evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño de los participantes y en los resultados organizacionales. La evaluación permite determinar si se han alcanzado los objetivos establecidos y proporciona información valiosa para realizar mejoras en futuros programas o planes de capacitación. En resumen, basado en los planteamientos de Chiavenato, (2007), en virtud de las teorías citadas, la capacitación implica la realización de un diagnóstico de necesidades preciso, seguido de un diseño e implementación cuidadosos del programa o plan de capacitación. Además, se debe llevar a cabo una evaluación exhaustiva para verificar el cumplimiento de los objetivos y obtener información valiosa para mejoras futuras. Estos elementos conforman un enfoque integral para asegurar la efectividad y el impacto que genera la capacitación en las organizaciones. Así como también expone en su libro "Gestión del Talento Humano" que este enfoque busca personalizar y reconocer a los trabajadores como individuos con habilidades y capacidades intelectuales, que son esenciales para el funcionamiento, producción de bienes y servicios, atención a los clientes, competencia en los mercados y logro de los objetivos generales y estratégicos de las organizaciones. Asimismo destaca que las personas también dependen de las organizaciones en las que laboran a fin de alcanzar sus metas personales e individuales, las cuales también coinciden con lo planteado por Bohlander, (2008).

Ahora bien, con relación a la segunda variable, la LCE 30225, proporciona un marco legal y normativo para regular las contrataciones del sector público, el cual proporciona el debido sustento teórico, asimismo ampara la variable y las dimensiones de la presente investigación, entre ellas: la fase de actos preparatorios, procedimientos de selección y ejecución contractual, siendo una teoría legal que respalda y guía dichos procesos, la cual establece los principios y procedimientos que deben seguirse en las contrataciones del estado, promoviendo entre otros principios, la transparencia, la eficiencia, la competencia y la igualdad de trato. Proporciona directrices específicas sobre cómo llevar a cabo el proceso de contratación, incluyendo la planificación, la elaboración de los documentos del proceso, la convocatoria, como también la actuación de evaluación de las ofertas, posterior adjudicación y la ejecución contractual, así como también examinar los mecanismos de control, fiscalización y sanciones previstos en la norma a fin de garantizar el fiel cumplimiento de las disposiciones legales en las contrataciones del estado. Las contrataciones del estado son un proceso fundamental en la gestión pública, sobre ello, la dimensión de la fase de actos preparatorios se refiere a las etapas iniciales del proceso de contratación, donde se realizan actividades previas para identificar la necesidad de contratación y establecer los lineamientos básicos del proceso. Las bases teóricas en esta área incluyen la normativa y legislación relacionada con las contrataciones del estado. Se pueden considerar aspectos como la identificación de necesidades, la determinación de los requisitos técnicos y legales, y la elaboración de pliegos de condiciones. Procedimientos de selección: esta dimensión se centra en las etapas de evaluación y selección de proveedores o contratistas. Aquí, se aplican bases teóricas relacionadas con los principios de transparencia, acordes a la Ley de transparencia y acceso a la información pública 27806, eficacia y eficiencia en los procesos de contratación acorde a lo estipulado en el artículo 2 de la Ley 30225. Ejecución contractual: esta dimensión se refiere a la fase en la que se lleva a cabo el contrato y se cumplen las obligaciones establecidas. Las bases teóricas asociadas a esta dimensión incluyen la gestión de contratos donde Bermejo, (2015), señala que no hay contratación pública sin vinculación positiva a la ley y al derecho, resaltando el sometimiento pleno a la ley y al derecho, así como también el respeto a los derechos fundamentales de los ciudadanos. Asimismo respecto de la variable consideran aspectos como la gestión

de riesgos acordes a la Dirección de Gestión de Riesgos del OSCE según lo citado por Castro, (2022), como también la administración de conflictos, y sanciones para asegurar el cumplimiento adecuado de los contratos, de conformidad con las disposiciones del TCE. En resumen, el estudio de las contrataciones del estado y las dimensiones del presente estudio: actos preparatorios, procedimientos de selección y ejecución contractual se fundamentan en los enfoques estipulados en la LCE 30225. Los cuales permiten comprender y analizar los procesos de contratación del estado desde diferentes perspectivas, facilitando una gestión más eficiente y transparente de los recursos públicos.

Al respecto, Bajaña & Fajardo, (2019), en su artículo, analizan el papel del proceso de contratación pública como instrumento clave para el desarrollo de la economía en el país, asimismo se enfoca en examinar como dicho proceso puede ser utilizado estratégicamente para fomentar el crecimiento económico del Ecuador; destacan la importancia de un enfoque adecuado en este ámbito, toda vez que las políticas y lo relacionado a la toma de decisiones en materia de contratación pública pueden tener un impacto significativo en la economía nacional. Resaltan que con una contratación pública transparente, justa y eficiente puede estimular la competencia entre las empresas, lo que a su vez puede mejorar la calidad de los bienes y servicios adquiridos por el gobierno, el cual beneficiaría a la ciudadanía en general.

Hernández, (2011), refiere que las contrataciones del estado son una forma por el cual la administración pública realiza la función de actuar en nombre del interés general. Se trata de un mecanismo para administrar y ejecutar el presupuesto público, y es necesario que esta actuación sea ética, transparente, responsable y sujeta a la ley y al Derecho. Además, implica la obligación del rendimiento de cuentas por el lado de la administración pública

Gamarra, (2009), define que indudablemente uno de los pilares de la administración pública son las contrataciones del estado, ya que un buen funcionamiento de estas es crucial para una gestión efectiva de los recursos de una entidad pública. Asimismo, el país experimenta un impulso económico debido a la considerable cantidad de dinero involucrado en los procesos de contratación.

Soria, (2022), realiza precisiones sobre las deficiencias en la elaboración de especificaciones técnicas, términos de referencia o expedientes técnicos, que describen los bienes y los servicios que se solicitan, sobre el cual refiere que estas deficiencias pueden generar retrasos en la convocatoria debido a correcciones necesarias después de las consultas, observaciones y apelaciones. Si no se corrigen antes de la convocatoria, se pueden generar consultas adicionales durante el proceso de selección. Aunque rectificar en esta etapa puede ser positivo, puede retrasar el cumplimiento de los objetivos. Si las deficiencias no se corrigen y se firma el contrato, resulta más difícil realizar modificaciones o retroceder en los acuerdos. Esto puede generar conflictos y, a su vez, arbitrajes, lo cual es perjudicial. Señala que los perjuicios son la demora en obtener lo necesario, lo que implica que los objetivos no se cumplan a tiempo, y el mayor costo asociado a los conflictos, ya sea en términos económicos o en recursos humanos dedicados a resolver la controversia.

El OEC, es la unidad orgánica el cual tiene la responsabilidad de efectuar todas las actividades y actuaciones concernientes y vinculadas a la gestión del abastecimiento de una Entidad, asimismo tiene el alcance de la gestión administrativa de los contratos, (OSCE 2019).

El Área Usuaria, es la dependencia o unidad que cuenta con diversas necesidades las cuales deben ser atendidas a través de una determinada adquisición o contratación, no obstante, en virtud de sus funciones y de su especialización, es la que canaliza los requerimientos elaborados por otras unidades o departamentos, dados que participan en la planificación de las contrataciones del estado, como también realiza la verificación y validación técnica de las compras realizadas, las mismas acordes a su requerimiento, para su posterior conformidad, (OSCE 2019).

La Dirección Técnico Normativo del OSCE en su Opinión 002-2020/DTN, establece la responsabilidad al área usuaria en cuanto a la elaboración de sus requerimientos los cuales deben contener las características técnicas o requisitos eficaces y funcionales de aquellos bienes o servicios que se deban contratar, de conformidad con la norma de contrataciones. Asimismo, en su Opinión 185-2018/DTN, establece que el colegiado encargado de conducir el procedimiento de selección tiene la posibilidad de solicitar opinión técnica en materia de

contrataciones o propias del objeto de contratación, a fin de que al momento de la toma de decisiones posea un alto nivel de certeza.

El requerimiento y la importancia de determinar de manera clara, detallada y objetiva las condiciones del mismo, influye significativamente en el resto de los actos preparatorios. Toda vez que, si se elabora o determina un mal requerimiento, esto conlleva a efectuar una compra ineficiente, la cual tendrá efecto negativo en la calidad del bien, servicio y la oportunidad, el cual tiene como destino poder llegar al ciudadano; asimismo esta mala actuación genera gastos ineficientes; más aún si en dicha compra se evidencian actos de corrupción. Teniendo en consideración la importancia significativa que recae en el requerimiento, la prioridad primordial de la norma, como también de los gestores públicos, es importante delimitar y definir la correspondencia de la elaboración de los requerimientos, proporcionando información clara, básica, importante y necesaria para su adecuado contenido y detalle, (Núñez y Talavera 2021).

En las especificaciones técnicas, se describe de manera detallada todas las características técnicas mínimas y/o requisitos fundamentales y funcionales de cada bien a ser adquirido, el mismo que incluye: cantidad, calidad y las condiciones en las que se ejecutan las obligaciones, (OSCE 2019).

En los términos de referencia, se describe de manera detallada todos los requisitos funcionales y las condiciones en la cuales se ejecutará la contratación de los servicios, consultoría en general y consultoría de obra, Asimismo en dichas consultorías se incluyen objetivos, metas y actividades, a fin de brindar información con la cual los proveedores puedan preparar sus ofertas, (OSCE 2019).

La obligatoriedad de contar con la herramienta como el Plan Anual de Contrataciones, por su excelencia en la etapa de planificación, el mismo que brinda transparencia de las compras públicas y coadyuvar a ejercer un control por parte de la población, toda vez que, en dicho instrumento se consignan todos los servicios, bienes u obras a contratarse, asimismo de la respectiva aprobación del titular de la institución estatal, (Revilla 2011).

La indagación de mercado es una actuación obligatoria del OEC, la misma que conlleva a determinar el valor estimado, todo ello de acuerdo con el requerimiento formulado por el área usuaria, según las condiciones y requisitos técnicos mínimos y funcionales, (OSCE 2019).

Conforme a la Opinión 050-2019-DTN, las fases de contratación pública son: fase de actos preparatorios, fase de procedimientos de selección y fase de ejecución contractual, (OSCE, 2019).

Actos preparatorios, es la fase donde se da inicio al proceso de compra pública, el cual nace con el requerimiento, definiendo de manera clara, objetiva, detallada y precisa el tipo de servicio, bien, u obra, a fin de que se convierta en producto, el mismo para el bienestar del ciudadano. Ya que de la correcta elaboración dependerá la eficiencia de la compra, asimismo esta influye significativamente en el resto de las actuaciones que involucran esta fase inicial, (Núñez y Talavera 2021).

La fase de procedimientos de selección es un proceso administrativo el cual implica un conjunto de actos administrativos, los cuales son desarrollados con el objetivo de elegir o seleccionar a un proveedor con el cual, previo cumplimiento de los requisitos funcionales y condiciones técnicas entre otros, se formaliza un contrato para el abastecimiento de bienes, servicios, consultorías u obras, (OSCE 2019).

Ejecución contractual, es la fase relacionada a la supervisión y gestión administrativa del contrato, así mismo también incluye los métodos de solución de controversias las mismas que derivan de la ejecución contractual, (OSCE 2019).

Las Entidades pueden designar la conformación de comités de selección, los mismos que fungen como órganos netamente colegiados y encargados de llevar a cabo la selección del proveedor que pueda brindar y/o abastecer de servicios, bienes y contratación de obras, los mismos solicitados por el área usuaria a través de un determinado requerimiento. Asimismo, el reglamento establece entre otros, su composición, sus funciones y responsabilidades, (OSCE 2019).

III. Metodología

Vara, (2015), señaló que los estudios de investigación con enfoque cuantitativo valoran el nivel de relación que existente entre dos o más variables utilizando coeficientes de correlación estadísticos. Igualmente, calculan el valor de cada variable presumiblemente relacionada para luego estimar y analizar su correlación. Por cuanto, Cárdenas, (2018), refiere que el enfoque de investigación cuantitativa se fundamenta en el positivismo lógico el cual busca descubrir leyes que expliquen la realidad. Este enfoque se centra en el uso de datos que pueden ser medidos y cuantificados.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 *Tipo de investigación*

Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, porque otorgó información en forma cuantificada, proveniente de criterios y datos estadísticos sobre la medida de cada una de las variables. Con método deductivo, toda vez que se planteó un problema de lo general a lo específico, donde se aprueban las hipótesis previamente planteadas mediante la medición numérica y realizando un análisis inferencial, (Sánchez, 2019), el nivel aplicado fue descriptivo y correlacional.

3.1.2 *Diseño de investigación*

El diseño aplicado fue no experimental, dado que, en la presente investigación las variables no sufrieron cambios, no se maniobraron las variables, no se alteró ninguna situación, en su entorno natural simplemente fueron observadas y evaluadas, (Arias, 2021).

La investigación realizada de nivel descriptivo-correlacional, se usan para dar respuesta a preguntas relacionadas sobre el cuándo, el cómo y el que, respecto de lo que acontece en una población, sobre el cual, las correlaciones son examinadas, (Hernández, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Capacitación

Definición conceptual.

Chiavenato, (2007), precisa que la capacitación es el proceso educativo enfocado en un corto plazo, el mismo que es aplicado de manera organizada y

sistemática, en virtud de ello, las personas son dotadas de conocimientos, sobre el cual desarrollan destrezas y competencias en virtud de objetivos ya definidos. La capacitación obedece a la transferencia de conocimientos específicos relativos a lo laboral, actitudes frente a los aspectos propios de una organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias.

Definición operacional

La capacitación está enfocada netamente en el conocimiento o el manejo de la información, está relacionada también al contexto de comprender, saber, conocer, como también contar con habilidades para hacer; sobre el cual, dicho almacenamiento de conocimiento es conducente a la realización de acciones, vale decir, dicho conocimiento o manejo de destreza es potencialmente influyente en la acción, por ello se consideran importantes las siguientes dimensiones, diagnóstico de las necesidades, diseño e implementación de la capacitación y finalmente su evaluación.

Variable: Contrataciones del Estado

Definición conceptual

Al respecto Gamarra, (2009), define que indudablemente uno de los pilares de la administración pública son las contrataciones del estado, ya que un buen funcionamiento de estas es crucial para una gestión efectiva de los recursos de una entidad pública. Asimismo, el país experimenta un impulso económico debido a la considerable cantidad de dinero involucrado en los procesos de contratación.

Definición operacional

Está referida a las gestiones que realizan las entidades públicas para el abastecimiento de bienes servicios u obras, a través de procedimientos estipulados por la norma de contrataciones estatales, es por ello que se planteó las siguientes dimensiones: fase de actuaciones preparatorias, fase de procedimientos de selección y la fase de ejecución de contratos.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

Es un conjunto de personas asociadas bajo el cumplimiento de criterios útiles y beneficiosos para el investigador (Hernández, 2018), sobre el cual, para la presente investigación, se ha considerado a sesenta y cinco personas vinculadas a las gestiones de la entidad pública de salud.

Criterios de inclusión

Colaboradores que tienen participación en alguna de las fases de las contrataciones del Estado y con la predisposición a participar en la encuesta del presente estudio.

Criterios de exclusión

Se utilizó dicho criterio en aquellos colaboradores que no intervienen en ninguna fase de las contrataciones del estado.

Muestra

Con la muestra describimos cierta cantidad de personas que se ha seleccionado, con la finalidad de ejecutar el estudio que inicialmente se ha planteado, los mismos que son determinantes. Sobre lo citado, Hernández, Fernández & Baptista, (2014), refieren que la muestra es considerada a un grupo definido de personas, también denominado población, de los cuales se obtienen datos, el mismo que debe ser tratado con precisión, toda vez que sea representativo a la población materia de estudio todo ello con referencia al enfoque cuantitativo,

Se precisa que la muestra en el presente estudio estuvo conformada por treinta colaboradores vinculados con la gestión de contrataciones de la entidad pública de salud.

Muestreo

La obtención de la muestra no se desarrolla de manera casual, sino por convivencia, lo cual permite escoger a criterio del investigador y de manera unilateral al individuo, donde cada persona es elegida acorde a las condiciones de la muestra, Ñaupas, (2018), referente a ello se precisa que dicha muestra fue representativa, toda vez que la información extraída fue eficaz, y en tiempo real.

Unidad de análisis

La encuesta se realizó a los colaboradores relacionados a la gestión de contrataciones de estado de una entidad de salud pública en el periodo 2023.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Archenti, Marradi, & Piovani, (2012), precisan que, la técnica de la encuesta se utiliza como método de recolección de información, para ambas variables, y realizada a través de cuestionarios relacionados a los mismos, con temas de interés del investigador. En la presente investigación se realizó la encuesta como técnica

y el cuestionario como instrumento, el cual sirvió de obtención de la información necesaria y fundamental para conocer si la hipótesis es correcta o no.

Validez

El cuestionario para cada una de las variables fue resuelto de manera voluntaria por los encuestados; los cuales estuvieron compuestos de veinte ítems para las tres dimensiones de la primera variable y veintisiete ítems para las tres dimensiones de la segunda variable, asimismo fueron evaluados y validados por tres expertos; el cual puede ser aplicado posteriormente la validación.

Tabla 1

Validez de juicios de expertos

Experto	GRADO	SUFICIENCIA APLICABILIDAD
Marco Antonio Mera Portilla	Magister	Aplicable
Elizabeth Haydee Alba Trinidad	Magister	Aplicable
Jyon Franquie Jiménez Alvares	Magister	Aplicable

Confiabilidad

Según Arispe, (2020), la consistencia de los resultados realizada en una muestra otorga confiabilidad. Respecto de ello se pudo utilizar el Alfa de Cronbach (ALCB), sobre el cual podemos ver que el valor del alfa de Cronbach para la confiabilidad de las variables y dimensiones son mayores a 0,7, y el análisis de los 47 ítems; concluyendo firmemente que el instrumento utilizado es confiable y brinda ampliamente resultados consistentes.

Tabla 2

Confiabilidad de las variables y dimensiones

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación y gestión de contrataciones del estado	,959	47
Capacitación y Gestión de contrataciones del estado	,940	20
Gestión de contrataciones del estado	.942	27

Nota. Nos indica el Alfa de Cronbach y el número de elementos analizados.

3.5 Procedimiento

Se utilizaron métodos científicos para el planteamiento del problema; se solicitaron los permisos respectivos a la entidad de salud a través de documentación emitida por la universidad, así como también se realizaron coordinaciones necesarias con el personal de la entidad donde se realizó la presente investigación, se realizó coordinaciones y reuniones con los participantes previa realización de cada una de las preguntas del cuestionario, todas ellas de manera cordial y respetuosa.

3.6 Método de análisis de datos

Peña, (2017), la encuesta representa un diseño estructurado y organizado para el registro de información, por lo que en el presente estudio se incluyeron datos que se obtuvieron de un cuestionario, los mismos que fueron procesados y con el cálculo de los resultados se logró extraer las conclusiones, asimismo se tuvo la necesidad de la utilización del programa estadístico SPSS, siendo este un paquete de software que incluye análisis estadístico.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se realizó de conformidad con la norma APA (7 ed.), respetando todos los derechos de autor de cada una de las referencias citadas. Asimismo, en concordancia con la posición científica de la investigadora: la debida transparencia en la etapa donde se recolectó la información, así como la veracidad de los datos estadísticos, finalmente la severidad en el cumplimiento del desarrollo del método científico en todas las etapas.

IV. Resultados

4.1 Descripción de Resultados

Tabla 3

Confiabilidad de las variables y dimensiones

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Capacitación y gestión de contrataciones del estado	,959	47
Capacitación y	,940	20
Gestión de contrataciones del estado	.942	27

Nota. Nos indica el Alfa de Cronbach y el número de elementos analizados.

Interpretación: En la tabla 3, podemos ver que el valor del alfa de Cronbach para la confiabilidad de las variables es mayor a 0,7, y el análisis de las 47 preguntas, concluyendo fielmente que el instrumento es confiable y brinda resultados consistentes.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 4

Variable Capacitación (Agrupada)

	N	%
Bajo	1	3,3%
Medio	13	43,3%
Alto	16	53,3%

Nota. Nos muestra el número de encuestados (N), y los porcentajes de cada uno, según la escala indicada en la tabla.

Interpretación: En la tabla 4, podemos ver que de los 30 encuestados el 3.3% tienen la perspectiva que la capacitación es bajo; el 43.3% tienen la perspectiva que la capacitación es medio y el 53.3% tienen la perspectiva que la capacitación es alto.

Tabla 5*Dimensión Diagnóstico de las necesidades (Agrupada)*

	N	%
Bajo	1	3,3%
Medio	13	43,3%
Alto	16	53,3%

Nota. Nos muestra el número de encuestados (N), y los porcentajes de cada uno, según la escala indicada en la tabla.

Interpretación: En la tabla 5, podemos ver que de los 30 encuestados el 3.3% tienen la perspectiva que el diagnóstico de las necesidades es bajo; el 43.3% tienen la perspectiva que el diagnóstico de las necesidades es medio y el 53.3% tienen la perspectiva que el diagnóstico de las necesidades es alto.

Tabla 6*Dimensión Diseño e implementación (Agrupada)*

	N	%
Bajo	2	6,7%
Medio	16	53,3%
Alto	12	40,0%

Nota. Nos muestra el número de encuestados (N), y los porcentajes de cada uno, según la escala indicada en la tabla.

Interpretación: En la tabla 6, podemos ver que de los 30 encuestados el 6.7% tienen la perspectiva que el diseño de implementación es bajo; el 53.3% tienen la perspectiva que el diseño de implementación es medio y el 40.0% tienen la perspectiva alta en cuanto al diseño de implementación.

Tabla 7*Dimensión Evaluación (Agrupada)*

	N	%
Bajo	2	6,7%
Medio	15	50,0%
Alto	13	43,3%

Nota. Nos muestra el número de encuestados (N), y los porcentajes de cada uno, según la escala indicada en la tabla.

Interpretación: En la tabla 7, podemos ver que de los 30 encuestados el 6.7% tienen la perspectiva que la evaluación es bajo; el 50.0% tienen la perspectiva que la evaluación es medio y el 43.3% tienen la perspectiva que la evaluación es alto.

Tabla 8

Variable Gestión de contrataciones del estado (Agrupada)

	N	%
Medio	9	30,0%
Alto	21	70,0%

Nota. Nos muestra el número de encuestados (N), y los porcentajes de cada uno, según la escala indicada en la tabla.

Interpretación: En la tabla 8, podemos ver que de los 30 encuestados el 30.0% tienen la perspectiva que la gestión de contrataciones es medio y el 70.0% tienen la perspectiva que la gestión de contrataciones es alta.

Tabla 9

Dimensión Fase de actos preparatorios (Agrupada)

	N	%
Bajo	3	10,0%
Medio	15	50,0%
Alto	12	40,0%

Nota. Nos muestra el número de encuestados (N), y los porcentajes de cada uno, según la escala indicada en la tabla.

Interpretación: En la tabla 9, podemos ver que de los 30 encuestados el 10.0% tienen la perspectiva que la fase de actos preparatorios es baja; el 50.0% tienen la perspectiva que la fase de actos preparatorios es medio y el 40.0% tienen la perspectiva que la fase de actos preparatorios es alta.

Tabla 10*Dimensión Fase de procedimiento de selección (Agrupada)*

	N	%
Bajo	1	3,3%
Medio	5	16,7%
Alto	24	80,0%

Nota. Nos muestra el número de encuestados (N), y los porcentajes de cada uno, según la escala indicada en la tabla.

Interpretación: En la tabla 10, podemos notar que, de los 30 encuestados el 3.3% tienen la perspectiva que la fase de procedimientos de selección es baja; el 16.7% tienen la perspectiva que la fase de procedimientos de selección es medio y el 80.0% tienen la perspectiva que la fase de procedimientos de selección es alta.

Tabla 11*Dimensión Fase de ejecución contractual (Agrupada)*

	N	%
Medio	7	23,3%
Alto	23	76,7%

Nota. Nos muestra el número de encuestados (N), y los porcentajes de cada uno, según la escala indicada en la tabla.

Interpretación: En la tabla 11, podemos ver que de los 30 encuestados el 23.3% tienen la perspectiva que la fase de ejecución contractual es medio y el 76.7% tienen la perspectiva que la fase de ejecución contractual es alta.

4.2 Prueba de Normalidad

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 (hipótesis nula) y aceptamos la H_a (hipótesis alterna).

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 (hipótesis nula) y rechazamos la H_a (hipótesis alterna).

Tabla 12*Normalidad de las variables de investigación*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación (Agrupada)	,710	30	,000
Diagnóstico de las necesidades (Agrupada)	,710	30	,000
Diseño e implementación (Agrupada)	,754	30	,000
Evaluación (Agrupada)	,753	30	,000
Gestión de contrataciones del estado (Agrupada)	,577	30	,000
Fase de actos preparatorios (Agrupada)	,774	30	,000
Fase de procedimiento de selección (Agrupada)	,518	30	,000
Fase de ejecución contractual (Agrupada)	,526	30	,000

Nota. La tabla 12 muestra que los datos no son normales, donde, hay 30 casos, los resultados utilizarán Shapiro-Wilk.

Interpretación: Respecto de la tabla 12, de las variables y dimensiones con un valor P (Sig.) de 0,000. Los datos no son normales, y se puede determinar que necesitamos realizar la prueba no paramétrica de Ro Spearman.

4.3 Contrastación de Hipótesis

Estadística Inferencial

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (H0):

Capacitación no se relacionan significativamente con la Gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023.

Hipótesis Alterna (H1):

Capacitación se relacionan significativamente con la Gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13*Correlaciones de la hipótesis general*

		Capacitación (Agrupada)	Gestión de contrataciones del estado (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,508**
		N	. 30
	Gestión de contrataciones del estado (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	. 30

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

Interpretación: La tabla 13, de correlación de las variables indica que RHO Spearman significancia = 0.004 < 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, el cual nos demuestra la existencia de la relación entre ambas variables. Con un coeficiente de correlación de 0.508, mostrando una correlación positiva significativa.

Prueba de Hipótesis Específica 1

Hipótesis Nula (H0):

Capacitación no se relacionan significativamente con la Fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023.

Hipótesis Alterna (H1):

Capacitación se relacionan significativamente con la Fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14*Correlaciones de la hipótesis específica 1*

		Capacitación (Agrupada)	Fase de actos preparatorios (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,423*
		N	. 30
	Fase de actos preparatorios (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,423*
		Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	. 30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: La tabla 14, de correlación de las variables indica que RHO Spearman significancia = 0.020 < 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el cual nos muestra que existe relación entre variable y dimensión. Con un coeficiente de correlación de 0.423, mostrando una correlación positiva significativa.

Prueba de Hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula (H0):

Capacitación no se relacionan significativamente con la Fase de procedimiento de selección de una entidad pública de salud, 2023.

Hipótesis Alterna (H1):

Capacitación se relacionan significativamente con la Fase de procedimiento de selección de una entidad pública de salud, 2023.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15*Correlaciones de la hipótesis específica 2*

		Capacitación	Fase de	
		(Agrupada)	procedimiento de	
			selección	
			(Agrupada)	
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de	1,000	
	(Agrupada)	correlación	,493**	
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	30	30
	Fase de	Coeficiente de	,493**	1,000
	procedimiento de	correlación		
	Sig. (bilateral)	,006	.	
	N	30	30	

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

Interpretación: La tabla 15, de correlación de las variables indica que RHO Spearman significancia = 0.006 < 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna, el cual nos indica que existe relación entre variable y dimensión. Con un coeficiente de correlación de 0.493, mostrando una correlación positiva significativa.

Prueba de Hipótesis Específica 3

Hipótesis Nula (H0):

Capacitación no se relacionan significativamente con la Fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023.

Hipótesis Alterna (H1):

Capacitación se relacionan significativamente con la Fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023.

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16*Correlaciones de la hipótesis específica 3*

		Capacitación (Agrupada)	Fase de ejecución contractual (Agrupada)
Rho de Spearman	Capacitación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,546**
		N	. 30
	Fase de ejecución contractual (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,546**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	. 30

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

Interpretación: La tabla 16, de correlación de las variables indica que RHO Spearman significancia = 0.002 < 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el cual nos indica que existe relación entre variable y dimensión. Con un coeficiente de correlación de 0.546, mostrando una correlación positiva significativa.

V. Discusión

En virtud del estudio de investigación realizado, se hizo un análisis pormenorizado de los resultados, de los cuales se verifica en la presente investigación, que el 3.3% tienen la perspectiva que la capacitación es bajo, el 43.3% tienen la perspectiva que la capacitación es medio y el 53.3% tienen la perspectiva que la capacitación es alto; respecto del diagnóstico de las necesidades, el 3.3% tienen la perspectiva que es bajo, el 43.3% tienen la perspectiva que es medio y el 53.3% tienen la perspectiva que es alto; respecto del diseño e implementación, el 6.7% tienen la perspectiva que es bajo, el 53.3% tienen la perspectiva que es medio y el 40.0% tienen la perspectiva que es alto; respecto de la evaluación, el 6.7% tienen la perspectiva que es bajo, el 50.0% tienen la perspectiva que es medio y el 43.3% tienen la perspectiva que es alto. Respecto de la variable gestión de contrataciones del estado, de manera agrupada, el 30.0 % tienen la percepción que es medio y el 70% tienen la percepción que es alta, respecto de la fase de actos preparatorios, el 10.0 % tienen la percepción que es baja, el 50.0% tienen la percepción que es medio y el 40.0% tienen la percepción que es alta; respecto de la fase procedimiento de selección, el 3.3 % tienen la percepción que es baja, el 16.7% tienen la percepción que es medio y el 80% tienen la percepción que es alta; respecto de la fase ejecución contractual, el 23.3 % tienen la percepción que es medio y el 76.7% tienen la percepción que es alta. Por su lado Paucar, (2018), demuestra los resultados siguientes, la percepción de manera conjunta, respecto de la influencia de la ineficiente contratación de bienes y servicios, sobre nivel de capacitación del recurso humano, la gestión en la organización y la planificación de los procesos de selección, el 93.2% de los colaboradores perciben como deficiente y el 6.8% perciben como eficiente; asimismo, respecto del nivel de capacitación del recurso humano, el 93.9% de los colaboradores perciben como deficiente y el 6.1% perciben que es eficiente; respecto del nivel de gestión en la Organización, el 81.9% de los colaboradores perciben como deficiente y el 18.2% perciben que es eficiente; respecto del nivel de planificación de procesos de selección, el 85.5% de los colaboradores perciben como deficiente y el 14.4% perciben como eficiente. Ahora bien, respecto de la gestión de contrataciones del estado, el 85.6% señalan que es deficiente y el 14.4% señalan que es eficiente; asimismo se realiza un análisis pormenorizado de su

resultado con relación a cada una de las fases de la contratación pública, de los cuales se puede verificar que, respecto de la eficiencia de los actos preparatorios, el 34.9 % señalan nunca y/o casi nunca, el 53.8% señalan a veces y el 11.4% casi siempre; respecto de la eficiencia de los procedimientos de selección, el 40.9% señalan nunca y/o casi nunca, el 41.7% señalan a veces y el 17.4% casi siempre, y respecto de la eficiencia de la ejecución contractual, el 44.7% señalan nunca y/o casi nunca, el 37.1% señalan a veces y el 18.2% casi siempre. Sobre ello se puede inferir que los resultados del autor citado, difieren de la presente investigación, toda vez que esta evidencia que más del 50.0% de los colaboradores tiene la percepción que la capacitación es alta, y más del 68.0% tiene la percepción que la gestión de contrataciones del estado es alta, sobre ello, Paucar, (2018), evidencia que más del 90.0% de los colaboradores perciben como deficiente el nivel de capacitación y más del 85.00% señalan que gestión de contrataciones del estado es deficiente, demostrando así que el personal escasamente capacitado tiene influencia en forma directa y sobre todo significativa en la ineficiencia de las contrataciones de dicha entidad, toda vez que la gestión es deficiente en cada una de las fases de la contratación pública. Por lo tanto se demuestra efectivamente la significativa relación de la capacitación con la gestión de contrataciones del estado, más aun la significativa relación de la capacitación con la fase de actos preparatorios, procedimientos de selección y la fase de ejecución contractual.

Ahora bien, con respecto a la hipótesis general, se precisa que, de la investigación realizada, el cual dio como resultado un coeficiente RHO Spearman fue de 0.508 y el nivel de sig. fue de $= 0.004 < 0.05$, se logró determinar que la capacitación guarda relación positiva significativa con la gestión de contrataciones del estado, toda vez que dicha capacitación ayuda a mejorar los procesos y actuaciones de los colaboradores y funcionarios que intervienen en cada una de las fases de la contratación pública, más aún si dicha actuación conlleva a que la entidad pública de salud se vea fortalecida con personal que opere y maneje procesos de contratación y adquisiciones eficaces y eficientes, en beneficio de una población vulnerable; en ese sentido coincidimos con Gutiérrez (2023), el cual tuvo como resultado un rho de Pearson de 0.869, con un $p=0,000 \leq 0,05$, denotando una alta relación entre las variables, más aun señala que la variable capacitación y la gestión de compras públicas se relacionan de manera directa, debido a que el

primero es un proceso donde se transfieren conocimientos para que una persona desarrolle sus capacidades mejorando sus habilidades y técnicas a fin de lograr objetivos acordes a la contrataciones del estado, señala también la necesidad de implementar la capacitación por cada fase del proceso de contratación, a fin de garantizar eficacia, eficiencia y fiel cumplimiento de los objetivos y metas trazadas.

Por su parte, respecto de la primera hipótesis específica, Mendoza & Susanivar, (2021), señalan en sus resultados la influencia negativa de los actos preparatorios en el proceso de contratación de servicios, toda vez que evidenció incumplimiento de la norma, incumplimiento de los plazos establecidos, como consecuencia de ello la realización de contrataciones directas para dichos servicios. Por lo que recomendaron, implementar una directiva para la fase de actos preparatorios, el seguimiento de los procesos programados en el PAC, asesoramiento técnico por parte del OEC a las áreas usuarias, en lo que concierne a la elaboración de los requerimientos, implementación de directrices que mejoren las gestiones de la indagación de mercado y capacitación en la elaboración de requerimientos, el cual señala influirá de manera positiva en el proceso de adquisición. Sobre ello, los resultados de la primera hipótesis específica de la presente investigación, el cual señala que existe significativa relación entre la capacitación con la fase de actos preparatorios, guarda relación con el resultado de los autores precitados, toda vez que la capacitación tiene relación significativa en la fase de actos preparatorios.

Por otro lado, respecto de la segunda hipótesis específica, Barrera, (2021), concluye que la entidad materia de análisis, sostiene investigaciones por delitos de corrupción, aunado a ello también señala que una de las principales falencias detectadas es la capacitación tanto en gestiones generales, administrativas como en los procesos anteriores a la etapa contractual, vale decir en la fase de procedimientos de selección. Resalta también las consecuencias que generan la deficiente gestión relacionada a las compras estatales, entre ellas contratos sobrevalorados, medicamentos almacenados sin rotación, escases de medicinas e insumos médicos, uso del presupuesto en contrataciones que difieren con la contratación asistencial, desmedro de la credibilidad y confianza de los afiliados al seguro social, así como también el rechazo de aportaciones de los afiliados y asociación de trabajadores. Asimismo, Guamán, (2018), refiere que, frente al

problema detectado en su investigación, en cuanto a la ineficiente aplicación de los procesos de compras estatales, los cuales conllevan a que la entidad pierda tiempo valioso, asimismo la toma de decisiones incorrectas por parte del personal poco capacitado, por ende, existen diversas falencias en dicho proceso, como también no existe un adecuado control del presupuesto debido a las inconsistencias observadas, asimismo del incumplimiento de sus funciones y procedimientos de compras inconclusas, recomienda capacitaciones relacionadas al proceso de contrataciones públicas, capacitaciones relacionadas al control como también de ejecución del presupuesto, a fin de disminuir las falencias, mejorar las actividades, solucionar inconsistencias detectadas y cumplir las metas y objetivos institucionales. Sobre ello, respecto de la segunda hipótesis específica planteada en la presente investigación, el cual señala que existe significativa relación entre la capacitación con la fase de procedimientos de selección, tienen concordancia con lo referido por los autores precitados, toda vez que la capacitación tiene relación significativa en la fase procedimientos de selección.

Asimismo, respecto de la tercera hipótesis específica Gallegos, Márquez & Ticona, (2022), evidencian resultados donde el personal necesita contar con un perfil especializado, conocimientos acreditados en temas de arbitrajes de contrataciones del estado para así lograr procesos arbitrales exitosos, asimismo señala de la ausencia de un plan de capacitación para los colaboradores intervinientes en dichos procesos, también evidencia la necesidad de fortalecer sus capacidades y/o competencias para lograr mejores procesos, por lo que recomienda que se incluya un programa de fortalecimiento de competencias a los trabajadores durante la fase de ejecución contractual, poner más énfasis en conocer las consecuencias de proceso de contratación llevados de manera defectuosa y las responsabilidades que estas acarrearán. Sobre ello, respecto de la tercera hipótesis específica planteada en la presente investigación, donde se señala que existe significativa relación entre la capacitación con la fase de ejecución contractual, tienen concordancia con lo referido por los autores precitados, toda vez que la capacitación tiene relación significativa con la fase de ejecución contractual.

Por otro lado Tello, (2022), obtuvo un baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.430 y un nivel de significancia de 0,032 menor que $\alpha=0,05$, rechazando la hipótesis nula. Demostrando que dicho resultado obedece a que el 86% del personal encuestado, indicaron como nivel regular a la gestión de la capacitación de los colaboradores, debido a las pocas capacitaciones, denotando un déficit en el desarrollo de las habilidades y destrezas para el buen desarrollo y desempeño de sus labores, también señala que otro factor que afecta a este resultado es el continuo cambio de personal, toda vez que se tiene que capacitar al colaborador nuevo, quedando inútil la capacitación realizada a los salientes, el cual guarda coincidencia con la presente investigación, donde se puede verificar un coeficiente RHO Spearman fue de 0.508 y el nivel de sig. fue de $= 0.004 < 0.05$, sobre ello se pudo determinar que la capacitación tiene relación positiva significativa con la gestión de contrataciones del estado.

Vargas, (2020), en su estudio reveló que el personal de la unidad ejecutora, no cuenta con capacitaciones brindadas por la Escuela de Formación Continua, situación que ha evidenciado problemas en la dotación de bienes y servicios relacionados a la labor policial, más aun considerando que como factor fundamental en una organización estatal a las capacidades administrativas, las cuales deben estar orientadas al servicio de calidad para la ciudadanía, así como la generación de valor público. Este estudio evidencia que la falta de capacitación en el personal, acarrea consecuencias negativas, incluso de gran impacto en el valor público y la ausencia de la dotación de un servicio de calidad a la población, sobre ello se precisa que dicha investigación difiere de los resultados del presente estudio, toda vez que el resultado obtenido de la primera variable, evidencia que de los 30 encuestados el 3.3% tienen la perspectiva que la capacitación es bajo; el 43.3% tienen la perspectiva que la capacitación es medio y el 53.3% tienen la perspectiva que la capacitación es alto, y sobre la segunda variable: de los 30 encuestados el 30.0% tienen la perspectiva que la gestión de contrataciones es medio y el 70.0% tienen la perspectiva que la gestión de contrataciones es alta, en ese sentido, más del 50.00 % de los colaboradores de la entidad estudiada indican que la percepción de capacitación es alta, asimismo de la gestión de contrataciones del estado el cual alcanza al 70.00%, no obstante se infiere la significativa relación de la capacitación y la gestión de contrataciones del estado, sobre ello se resalta el

impacto que generaría la carencia de conocimientos en la materia de contrataciones y el servicio a la población, en ese extremo la presente investigación resalta la relación significativa entre las variables y la importancia de capacitar a los colaboradores intervinientes en cada una de las fases de la contratación pública, más aún, si esa actuación beneficia de manera directa a los pacientes, en cuanto a la dotación de equipos biomédicos, dispositivos médicos y medicamentos de manera oportuna, como también de infraestructura (hospitales) y equipamiento del mismo; más aun encontrándonos en una etapa post-covid, donde la pandemia nos ha podido vislumbrar cuan preparados o no, estamos para afrontar y salvaguardar la vida de las personas, en cumplimiento con la Constitución Política del Perú, el cual estipula el derecho de protección de la salud, tanto familiar como de la comunidad, así como también de la Ley General de Salud, el cual señala que la salud pública es una responsabilidad primordial del Estado, motivo por el cual, el sector materia de estudio, debe albergar entre su personal que interviene en la gestión de contrataciones públicas, a colaboradores capacitados y fortalecidos de capacidades idóneas, amplios conocimientos técnicos acordes a sus funciones y responsabilidades, ya que de ellos depende la vida y la salud de la ciudadanía.

Cartagena, (2022), determinó significativas falencias en la contratación pública en la municipalidad de la provincia de Imbabura, tanto operativo y estructural, las cuales las atribuye a la falta de control interno y al desconocimiento de la norma por parte de los funcionarios intervinientes en las fases de contratación, asimismo del poco interés para capacitarse o actualizarse en temas relacionados a las compras públicas, recomendando un plan de capacitación y la evaluación para los trabajadores que intervienen en las compras estatales, dada la importancia de sus actuaciones y asesoramiento en la ejecución de procedimientos de contratación; respecto del presente estudio de investigación podemos inferir lo importante y necesario que resulta continuar capacitando a los colaboradores a fin de seguir mejorando las actuaciones en contrataciones del Estado, los mismos que se ven reflejados en procesos de contratación óptimos, oportunos, priorizando el valor público, sin retrasos, pudiendo satisfacer las necesidades de la población, como también sin observaciones que acarreen responsabilidad administrativas, civil o penal.

Medranda, (2022), señala de manera precisa que actualmente, el pilar fundamental de éxito de la gestión de las organizaciones es el talento humano, y la forma como se explota de manera total sus competencias, por tal motivo es de gran importancia optar por estrategias que logren maximizar el rendimiento y por ende se reduzca el uso de recursos financieros y/o económicos y sobre todo tiempo. Asimismo aclara que la tendencia de las instituciones públicas o privadas es la Gestión del talento humano por capacidades, siendo esta la manera de maximizar habilidades y destrezas de los trabajadores en función a sus puestos y áreas de labores, así como también refiere que el logro o el fracaso de una institución u organización, tanto privada como pública, va depender de cómo se promueva el bienestar de su personal, la misma que repercute directamente en el logro de sus objetivos, actualmente las entidades conocen que, fortalecer las habilidades de su personal es fundamental para cumplir con los patrones de calidad y satisfacción del cliente, colige también que las competencias cardinales son significativas en el desempeño de las funciones de los colaboradores que interviene en los procedimientos de compra pública, aunada a las competencias técnicas, las cuales son beneficiosas para el cumplimiento de la programación de la institución. Sobre ello ratificamos en el presente estudio la significancia de la capacitación en las actuaciones de las contrataciones del estado, las mismas acordes con las bases teóricas mencionadas toda vez que potenciando las habilidades de los actores principales que interactúan en cada una de las fases de la contratación pública, conllevaría a lograr de manera efectiva los objetivos planteados y al cumplimiento de los fines públicos de la contratación acordes con la Ley que los rige.

En ese extremo se colige que, de no capacitar a los colaboradores en temas relacionados a la gestión de contrataciones del estado podría generar una serie de problemas, un impacto negativo y dificultades en general, entre ellas: Incumplimiento de normativas y regulaciones, resaltando que la falta de capacitación puede llevar a cabo un desconocimiento de las leyes, regulaciones y normativas que rigen las contrataciones del estado, aumentando el riesgo de cometer errores en los procedimientos, lo que puede resultar en incumplimientos legales y posibles sanciones o incluso la anulación de los procesos de contratación. Asimismo la actuación ineficiente en los procesos de contratación sin la formación adecuada por parte del personal encargado de la gestión de contrataciones puede

acarrear dificultades para llevar a cabo los procedimientos de selección y/o gestión de compras públicas. Así como también resultar en demoras, errores y una falta de optimización en los procesos de contratación. La capacitación insuficiente puede llevar a cabo una falta de conocimiento sobre las prácticas de transparencia y equidad en las contrataciones del estado. Esto puede generar desconfianza y cuestionamientos sobre la imparcialidad en la selección de proveedores y en la estipulación de contrato. Riesgos e indicios de corrupción, malas actuaciones y prácticas deficientes. La falta de conocimientos en ética y prevención de la corrupción puede aumentar el riesgo de actos indebidos en los procesos de contratación. Esto puede incluir favoritismos, sobornos, manipulación de información y otras prácticas ilegales o antiéticas. Esto no solo puede dañar la reputación de la entidad pública, sino también generar pérdidas económicas y legales y disputas contractuales. La falta de conocimientos en la gestión de contratos puede generar litigios con proveedores y otros actores involucrados. Esto puede resultar en costos adicionales, retrasos en la ejecución de diversas prestaciones o proyectos de inversión y un deterioro en las relaciones entre las partes. En resumen, la falta de capacitación en la gestión de contrataciones del estado puede ocasionar incumplimientos legales, ineficiencias en los procesos, falta de transparencia, riesgo de corrupción y litigios. Por lo tanto, es fundamental invertir en programas de capacitación para mejorar el desempeño y mitigar los problemas asociados con la gestión de contrataciones en el sector público.

Ahora bien, teniendo en consideración a las diferentes teorías que sustentan la variable capacitación, como también a los autores que definen la variable gestión de contrataciones del estado más aun teniendo en consideración el marco legal que respalda cada una de las actuaciones de las compras públicas, podemos colegir en la importancia significativa de dotar al personal de habilidades, destrezas, conocimientos técnicos normativos, para llevar a cabo las funciones, actividades, tareas y actuaciones relacionadas a las contrataciones públicas, más aun considerando que dicha gestión beneficia directamente a la población de pacientes que acuden a las instituciones de salud en busca de atención, diagnósticos, tratamientos adecuados y sobre todo oportuno a sus dolencias.

Es por ello, que, en virtud de la convivencia y la preocupación que dieron origen a la presente investigación, podemos traer a colación el enfoque de la GpR

de tal manera que las contrataciones se realicen de modo oportuno y sobre todo en las mejores y óptimas situaciones y condiciones de calidad y precio, logrando se cumplan los fines públicos, la misma que repercute significativamente y en forma positiva en las circunstancias, entorno y condiciones de vida de la ciudadanía, de conformidad con la Resolución 2513-2017-TCE-S1, (OSCE, 2017).

Finalmente, habiendo referenciado los resultados de los estudios de los autores de los antecedentes, este estudio ha demostrado que la capacitación es un factor determinante en la gestión de contrataciones del estado en una entidad pública, asimismo los resultados obtenidos respaldan cuán importante es invertir en el desarrollo y formación del personal, con el fin de mejorar y lograr actuaciones eficientes y transparentes en cada una de las fases de la gestión de contratación pública. Estas evidencias tienen implicaciones significativas tanto a nivel teórico como práctico, y podrían contribuir en las mejoras de las actuaciones de la gestión en el ámbito de las contrataciones del estado de las entidades públicas.

VI. Conclusiones

- Primera: Existe relación significativa entre la variable capacitación con la gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023. El coeficiente RHO Spearman fue de 0.508 y el nivel de sig. fue de $= 0.004 < 0.05$.
- Segunda: Existe relación significativa entre la capacitación con la fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023. El coeficiente RHO Spearman fue de 0.423 y el nivel de sig. fue de $= 0.020 < 0.05$.
- Tercera: Existe existencia de la relación significativa entre la capacitación con la fase de procedimientos de selección de una entidad pública de salud, 2023. El coeficiente RHO Spearman fue de 0.493 y el nivel de sig. fue de $= 0.006 < 0.05$.
- uarta: Existe relación significativa entre la capacitación con la fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023. El coeficiente RHO Spearman fue de 0.546 y el nivel de sig. fue de $= 0.002 < 0.05$.

VII. Recomendaciones

- Primera: En virtud de la determinación que, si existe relación entre la capacitación y la gestión de contrataciones del estado, se procede a recomendar a la entidad pública de salud a invertir en programas de capacitación y desarrollo del personal involucrado en la gestión de contrataciones. Esto podría incluir capacitaciones en adquisiciones públicas, conocimiento de regulaciones y mejores prácticas, habilidades de negociación y gestión de contratos.
- Segunda: Dado que se determinó la relación de significancia entre la capacitación y la fase de actos preparatorios, se sugiere que la entidad pública de salud brinde recursos y oportunidades de capacitación a su personal durante esta etapa. Esto puede incluir formación en planificación estratégica, elaboración de requerimientos y sus condiciones, evaluación de riesgos, preparación de documentación requerida para los procesos de contratación, redacción de condiciones y requisitos técnicos y funcionales mínimos, términos de referencia y especificaciones técnicas.
- Tercera: En vista que se demostró la relación de significancia entre la capacitación y la fase de procedimientos de selección, se recomienda que la entidad pública de salud priorice la capacitación de su personal en esta área. Esto puede abarcar la formación en evaluación de ofertas, análisis de propuestas, criterios de selección, manejo de conflictos y transparencia en el proceso de selección, controversias suscitadas en esta etapa.
- Cuarta: Dado que se logró demostrar la relación de significancia entre la capacitación y la fase de ejecución contractual, se aconseja que la entidad pública de salud brinde recursos y capacitación específica a su personal involucrado en esta etapa. Esto podría incluir formación en gestión de contratos, supervisión del cumplimiento de cláusulas, seguimiento y gestión de pagos, evaluación y gestión de modificaciones contractuales, resolución de disputas contractuales, monitoreo del cumplimiento de los términos y condiciones contractuales, Verificación de la calidad y conformidad de los bienes, servicios u obras.

Referencias

- Arias, J. (2021). *Diseño de la metodología de investigación. el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional de Peru*. file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada de Bonilla, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Archenti, N., Marradi, A. & Piovani, J., (2012). *Metodología de las ciencias sociales*, Cengage. https://issuu.com/cengagelatam/docs/metodología_de_las_ciencias_sociales_marradi
- Barney, J. (1991). *Teoría de Recursos y Capacidades*. [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202019/Barney%20\(1991\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202019/Barney%20(1991).pdf)
- Barrera, K. (2021). *Análisis del Sistema nacional de Contratación del estado (SOCE) actual y posibles alternativas para el mejoramiento de la compra pública. (Tesis de pregrado)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16850>
- Bajaña K. & Fajardo L. (2019). *La contratación pública como herramienta de desarrollo económico en el Ecuador*. Revista Mapa, 8(16), 126- 144. Recuperado de <http://revistamapa.com>
- Bermejo, J. (2015). *El Sistema de Contratación de las Administraciones Públicas: Objeto, Evolución y Prospectiva del Contrato Público*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Perason Educación. Tercera edición. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Becker, Gary. 1961. Investment in human capital. A theoretical analysis. The Journal of Political Economy 70(5): 9-49. DOI <http://doi.org/10.1086/258724>
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (14ª. ed.). México: Cengage Learning.

- Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa*. <https://doi.org/10.17169/refubium-216>
- Cartagena, L. (2022). *Falencias en la contratación pública y su incidencia en la ejecución presupuestaria en los GADs municipales de Imbabura*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Ecuador. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12011>
- Castro, L. (2022), Un breve diagnóstico sobre la actividad de supervisión del OSCE en las compras públicas. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2022.n054.5449>
- Cossich, E. (2013). *Fortalecimiento de las capacidades institucionales vinculadas a las compras públicas en América Central y República Dominicana*. Mérida, Guatemala. http://unsam.edu.ar/escuelas/políticas/ideas/ICT4GP/_documentos.asp.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de los Recursos Humanos*. Quinta edición. Santafé de Bogotá, Colombia. McGraw-Hill, 2001. ISBN: 958-41-0037-8.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Tercera edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento*. Octava edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Novena edición, editorial Mc-Gran-Hill Internacional. México, México. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Constitución Política del Perú (29 de diciembre de 1993)
- Dessler, G. & Varela, R. (2011), *Administración de recursos humanos*. Enfoque latinoamericano. Quinta edición. México, México. ISBN: 978-607-32-0249-7 <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>

- Diazgranados, F. (2020). *El Proceso de capacitación y su impacto organizacional*. (Tesis De Pregrado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C., Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38396/DiazGranadosSalcedoFranciscoJose2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamarra, C. (2009). *Reflexiones sobre la nueva ley de contrataciones del estado en materia de solución de controversias en el proceso de selección*. Revista de Derecho Administrativo.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14023>
- Gallegos, Y., Márquez, E. & Ticona, C. (2022). *Fortalecimiento de competencias del personal de Procuraduría Pública del gobierno regional de Arequipa en materia de contratación pública en el marco del PP 0149 mejora de desempeño de contrataciones públicas*. Universidad Continental. (Tesis de maestría). Universidad Continental. Lima, Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11730/1/IV_PG_MGP_TI_Gallegos_Marquez_Ticona_2022.pdf
- Guamán, J. (2018). *Procesos de contrataciones públicas y su incidencia en la ejecución presupuestaria fiscal en los GAD parroquiales de Picaihua y Pilahuin*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28142>
- Gutiérrez, R. (2023). *Proceso de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del Gobierno Regional de Tacna – 2022*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107136/Gutierrez_ARR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herzberg, F. (1966). *The Work and The Nature of Man*. New York: Crowell. Illeris, K., Associates (2004). *Learning in working life*. Learning Lab Denmark. Roskilde. Roskilde University Press.
- Hernández, R., (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica. McGraw-Hill.

- http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, V. (2011). *Los avances y problemas de la contratación con el Estado*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201101.004>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hough, J. (2006). 'Developing capacity', en M. Lockwood, G. Worboys y A. Kothari (eds) *Managing Protected Areas. A Global Guide*, Capítulo 7, pp164–192, Earthscan, Londres, Reino Unido.
- Huamán, J. (2017). *Diseño de un programa de capacitaciones en contrataciones del estado para mejorar la ejecución del plan anual de contrataciones en la empresa Electro sur este S.A.A. sede Cusco-2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco. Cusco, Perú. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/2266/253_T20170287_TC.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Traducción Dávila J. revisión técnica Sánchez, G. México. McGraw-Hill. http://virtual.urbe.edu/librotexto/658_3_IVA_1/indice.pdf
- Jesús, J. (2020). *Capacitación en competencias laborales del Ministerio de Trabajo, Jesús María, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro de Gestión Pública, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo., Lima.
- Labrador, O., Bustio, A., Reyes, J., & Cionza, E. (2019). *Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano*. Cooperativismo y desarrollo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064
- Paucar, D. (2018). *Determinantes de la ineficiencia en las contrataciones de bienes y servicios en la Red de Salud Valle del Mantaro 2016*. (Tesis de maestría).Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.

- https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4997/T010_20116931_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Márquez, B. (2021). Estudio del sistema de compras públicas en Chile (CHILECOMPRA): evolución y perspectiva de compradores. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/184259/Estudio-del-sistema-de-compras-publicas-en-Chile-ChileCompra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medranda, M. (2022) *Estrategias para fortalecer la gestión del talento humano del área de contratación pública – GADM San Vicente. Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Ecuador. Manabi, Ecuador. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1458/1279
- MINSA, Ministerio de Salud. (1997). Ley N° 26842 Ley general de salud. S.N. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/256661-26842>
- Mirabal, A. (2017). *La capacitación cross-cultural como fuente de ventaja competitiva*. Forum Empresarial. <https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910003.pdf>
- Núñez, M. & Talavera, A. (2021). *Contrataciones del Estado. Perspectiva desde la práctica del derecho*. Fondo Editorial de la Universidad del Pacifico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3254/Nu%c3%b1ezMonica2021.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Quinta edición. Bogotá: Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ñuñuvero, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional de la Libertad año 2017*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17551>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del estado – OSCE (2017). *Resolución N° 2513-2017-TCE-S1*. Resolución del tribunal de

- contrataciones del Estado.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1071201/2513-201720200729-107894-ru66tm.pdf?v=1596064359>.
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del estado – OSCE (2020). *Opinión N° 002-2020/DTN*. Dirección Técnico Normativo.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1299377/002-20%20-%20JOSE%20CRUZ%20FLORES%20GUERRERO%20-%20Funciones%20del%20%C3%A1rea%20usuaria.pdf?v=1599801768>.
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del estado – OSCE (2018). *Opinión N° 185-2018/DTN*. Dirección Técnico Normativo.
<https://www.gob.pe/institucion/osce/informes-publicaciones/737318-opinion-n-185-2018-dtn>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del estado – OSCE (2019). *Opinión N.º 050-2019-DTN*. Dirección Técnico Normativo.
<https://www.gob.pe/institucion/osce/informes-publicaciones/290886-opinion-n-050-2019-dtn>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del estado – OSCE (2019). Ley N° 30225. *Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=25>
- Parra, C., & Rodriguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de Investigación, desarrollo e innovación*.
<https://doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Peña, S. (2017). *Análisis de datos*. Fundación Universitaria del Área Andina. 2017. Bogotá D.C.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1177/An%c3%a1lisis%20de%20Datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Revilla, A. (2011). *La transparencia en la ley de contrataciones del Estado*. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*.
<https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656149010.pdf>
- Rodríguez, J. (2020). *Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa*. *Información tecnológica*.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

- Quiñoñes, A. (2010). *La Gestión de la Capacitación con Estrategia de Desarrollo Institucional*.
http://www.auraquinonesli.com/gestion_de_la_capacitacion.pdf
- Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sanchez, Sanchez & Urbina (2014). Fortalecimiento de capacidades para mejorar los procesos de contrataciones y adquisiciones del estado en el "Centro vacacional Huampaní", 2014. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura.
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758009008/521758009008.pdf>
- Snell, S. & Bohlander G. (2013) Administración de Recursos Humanos (16ª ed.) México. Cengage Learning.
- Soria, A. (2022). *Temas de contratación con el Estado. Perspectiva jurídica*. Primera edición. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú, <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659488/Temas%20de%20contrataci%c3%b3n%20con%20el%20estado%20-%201er%20capitulo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosa, F. (2015). *Federación Argentina de consejos profesionales de Ciencias Económicas*. Obtenido de los conceptos de administración en los Administradores modernos:
<https://www.facpce.org.ar/pdf/cecyt/Investigacion-DrFedericoASosa.pdf>
- Tello, J. (2022). *Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Perú, Huánuco.
Huanucofile:///C:/Users/Usuario/Desktop/PGPDS00111T35.pdf
- Vara H. A. (2015). Los 7 pasos para elaborar una tesis. Lima. Editorial Macro.
<https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123043117.pdf>
- Vargas, M. (2020). *La baja capacidad estatal administrativa del personal policial de la Unidad Ejecutora 029 - DIREJANDRO PNP a cargo de las contrataciones públicas en el departamento de Lima, y su incidencia en el Orden Interno*.

Pontificia Universidad Católica del Perú. (Tesis de maestría). Lima, Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19736/MESTA%20REBAZA_VARGAS%20ROCA_BAJA_CAPACIDAD_ESTATAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zazueta, E. López, M. & Cervantes, M. (2017). La importancia de los procesos de capacitación como estrategia de éxito: un análisis de la MIPYME restauranera de Sinaloa de Leyva. V Congreso virtual internacional sobre transformación e innovación en las organizaciones Diciembre 2017.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/6-la-importancia-de-los-procesos-de-capacitacion.pdf>

Anexos

Anexo N° 01 Matriz de operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION					
CAPACITACION Y GESTIÓN DE CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALUD, LIMA 2023					
VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CAPACITACION	La capacitación es el proceso educativo enfocado en un corto plazo, el mismo que es aplicado de manera organizada y sistemática, en virtud de ello, las personas obtienen conocimientos, desarrollan destrezas y competencias en virtud de objetivos ya definidos. La capacitación obedece a la transferencia de conocimientos específicos relativos a lo laboral, actitudes frente a los aspectos propios de una organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias Chiavenato (2007)	La capacitación está enfocada netamente en el conocimiento o el manejo de la información, está relacionada también al contexto de comprender, saber, conocer, como también contar con habilidades para hacer; sobre el cual, dicho almacenamiento de conocimiento es conducente a la realización de acciones, vale decir, dicho conocimiento o manejo de destreza es potencialmente influyente en la acción, por ello se consideran las siguientes dimensiones, diagnóstico de las necesidades, diseño e implementación de capacitación y finalmente su evaluación.	Diagnóstico de las necesidades	De la Entidad pública de salud.	ORDINAL
				De las tareas o actividades.	
				De los colaboradores.	
			Diseño e implementación	Objetivos y finalidad.	
				Capacitación, principios de aprendizaje y desarrollo institucional.	
				Metodología dentro del puesto y fuera del puesto.	
			Evaluación	Aprendizaje.	
				Reacciones y comportamiento.	
				Resultados.	
VARIABLE 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTION DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	Al respecto podemos definir que indudablemente uno de los pilares de administración pública son las contrataciones del estado, ya que un buen funcionamiento de las mismas es crucial para una gestión efectiva de los recursos de una entidad pública. Asimismo, el país experimenta un impulso económico debido a la considerable cantidad de dinero involucrado en los procesos de contratación (Gamarra 2009).	Está referida a las gestiones que realizan las entidades públicas para el abastecimiento de bienes servicios u obras, a través de procedimientos estipulados por la norma de contrataciones estatales, es por ello que se planteó las siguientes dimensiones: fase de actuaciones preparatorias, fase de procedimientos de selección y la fase de ejecución contractual.	Fase de actos preparatorios	Programación.	ORDINAL
			Actuaciones preparatorias.		
			Fase de procedimientos de selección	Compra de bienes y servicios.	
				Convocatoria, registro de participantes.	
				Etapas de consultas y observaciones.	
				Absolución de las consultas y observaciones.	
				Elevación de observaciones a las bases,	
				Integración de bases.	
				Presentación de ofertas.	
				Evaluación, calificación de las ofertas.	
				Otorgamiento de la buena pro.	
				Consentimiento de la buena pro.	
			Perfeccionamiento de contrato.		
			Fase de ejecución contractual	Ejecución contractual, plazos.	
				Adelantos.	
				Garantías.	
				Pagos.	
				Modificaciones al contrato.	
				Responsabilidad respecto de las modificaciones al contrato	
				Nulidad de contrato.	
				Resolución al contrato	
Penalidades.					
Recepción de bienes o servicio.					
Conformidad y pago de los bienes o servicio.					

Anexo N° 02 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
CAPACITACION Y GESTIÓN DE CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALUD, LIMA 2023						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
P. GENERAL	O. GENERAL	O. GENERAL				
¿En qué medida se relaciona la capacitación con la gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023?	Determinar la relación de la capacitación con la gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023	La capacitación se relaciona significativamente en la gestión de contrataciones del estado de una entidad pública de salud, 2023	CAPACITACION		TIPO: Básico. Enfoque cuantitativo DISEÑO: No experimental, transversal de nivel descriptivo, correlacional. TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario POBLACIÓN: 65 colaboradores MUESTRA: 30 colaboradores del área administrativa como áreas usuarias.	
			Diagnóstico de las necesidades	De la Entidad pública de salud. De las tareas o actividades. De los colaboradores.		
			Diseño e implementación	Objetivos y finalidad. Capacitación, principios de aprendizaje y desarrollo institucional. Metodología dentro del puesto y fuera del puesto.		
Evaluación	Reacciones y comportamiento. Resultados.					
	GESTIÓN DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	INDICADORES				
Fase de actos preparatorios	Programación. Actuaciones preparatorias.					
	Fase de procedimientos de selección	Convocatoria, registro de participantes. Etapa de consultas y observaciones. Absolución de las consultas y observaciones. elevación de observaciones a las bases, Integración de bases. Presentación de ofertas. Evaluación, calificación de las ofertas. Otorgamiento de la buena pro. Consentimiento de la buena pro. Perfeccionamiento de contrato.				
Fase de ejecución contractual		Ejecución contractual, plazos. Adelantos. Garantías. Pagos. Modificaciones al contrato. Responsabilidad respecto de las modificaciones al contrato Nulidad de contrato. Resolución al contrato Penalidades. Recepción de bienes o servicio. Conformidad y pago de los bienes o servicio.				
		¿En qué medida se relaciona la capacitación con la fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023?	Determinar cómo se relaciona la capacitación con la fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023.	La capacitación se relaciona significativamente con la fase de actos preparatorios de una entidad pública de salud, 2023.		
		¿En qué medida se relaciona la capacitación con la fase de procedimientos de selección de una entidad pública de salud, 2023?	Determinar cómo se relaciona la capacitación con la fase de procedimientos de selección de una entidad pública de salud, 2023.	La capacitación se relaciona significativamente con la fase de procedimientos de selección de una entidad pública de salud, 2023.		
		¿En qué medida se relaciona la capacitación con la fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023?	Determinar cómo se relaciona la capacitación con la fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023.	La capacitación se relaciona significativamente con la fase de ejecución contractual de una entidad pública de salud, 2023.		

Anexo N° 03 Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE LA VARIABLE 1 CAPACITACION

SEXO: M F

EDAD: 20-25 26-30 31-35 36-40 41-50 51-60

AREA : _____

Este cuestionario identifica las estrategias que utilizas frecuentemente.

No existe un tiempo para responder al Cuestionario.

No hay respuestas correctas o erróneas.

Lee detenidamente cada frase e indica el grado en que realizas las siguientes acciones en función del siguiente código:

- 1. Nunca : N
- 2. Pocas veces : PV
- 3. Algunas veces : AV
- 4. Muchas veces : MV
- 5. Siempre : S

Por favor responda a todos los ítems.

El presente cuestionario es anónimo.

Se agradece enormemente su colaboración.

ITEMS	DIMENSIONES / ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
		N	PV	AV	MV	S
1	Considera que para el capacitación, se evalúa el ambiente de la entidad para determinar el tema.	1	2	3	4	5
2	Se evalúan las necesidades del área para brindar la capacitación se.	1	2	3	4	5
3	Se realiza un análisis de las actividades que se llevaran a cabo para la capacitación.	1	2	3	4	5
4	Las actividades a desarrollar se encuentran motivadas en la necesidad del área.	1	2	3	4	5
5	Considera que se tienen identificados con anterioridad que colaboradores recibirán la capacitación.	1	2	3	4	5
6	Se fundamenta el por qué se capacitará a los colaboradores incluidos en ella.	1	2	3	4	5
7	Considera la importancia de la capacitación a los colaboradores en temas relacionados a las contrataciones del Estado.	1	2	3	4	5
8	Considera que los objetivos se enfocan en la dotación de conocimientos en materia de contrataciones del Estado en beneficio de las gestiones de la entidad.	1	2	3	4	5
9	Considera usted que se fomenta capacitación según el nivel de intervención en la gestión de contrataciones del Estado.	1	2	3	4	5
10	Considera que todo esfuerzo se orienta al logro del aprendizaje en los colaboradores.	1	2	3	4	5

11	Considera usted que se tienen en claro los principios que rigen capacitación que se realiza en la entidad.	1	2	3	4	5
12	Considera usted que se capacita a los colaboradores de puestos medio y alto sobre temas de desarrollo a nivel gerencial.	1	2	3	4	5
13	Considera que junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados.	1	2	3	4	5
14	Se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación.	1	2	3	4	5
15	Considera que para cada nueva función se recibe la capacitación específica en conocimiento y procedimientos.	1	2	3	4	5
16	Considera que la evaluación de la capacitación se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra lo aprendido.	1	2	3	4	5
17	Considera que la evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores.	1	2	3	4	5
18	Considera que para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función.	1	2	3	4	5
19	Considera que el capacitación sirve para la obtención de beneficios a la entidad en cuanto al cumplimiento del valor público.	1	2	3	4	5
20	Considera usted que la capacitación en contrataciones del Estado reduce tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública.	1	2	3	4	5

ENCUESTA SOBRE LA VARIABLE 2 GESTION DE CONTRATACIONES DEL ESTADO

SEXO: M F

EDAD: 20-25 26-30 31-35 36-40 41-50 51-60

AREA : _____

Este cuestionario identifica las estrategias que utilizas frecuentemente.

No existe un tiempo para responder al Cuestionario.

No hay respuestas correctas o erróneas.

Lee detenidamente cada frase e indica el grado en que realizas las siguientes acciones en función del siguiente código:

- 1. Nunca : N
- 2. Pocas veces : PV
- 3. Algunas veces : AV
- 4. Muchas veces : MV
- 5. Siempre : S

Por favor responda a todos los ítems.

El presente cuestionario es anónimo.

Se agradece enormemente su colaboración.

ITEMS	DIMENSIONES / ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
		N	PV	AV	MV	S
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente.	1	2	3	4	5
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a decisiones que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público.	1	2	3	4	5
3	El requerimiento es elaborado teniendo en consideración el cumplimiento de la finalidad pública de la contratación.	1	2	3	4	5
4	Las actividades para preparar la contratación de bienes o servicios u obras, incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias.	1	2	3	4	5
5	Los procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras son convocados conforme lo estipula la normativa de contrataciones del Estado.	1	2	3	4	5
6	Considera que se cuenta con un Comité de Selección conformado por profesionales competentes.	1	2	3	4	5
7	El número de participantes registrados a través del SEACE es alto.	1	2	3	4	5
8	Los participantes realizan consultas y observaciones a las bases.	1	2	3	4	5
9	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas de manera oportuna por el Comité de Selección.	1	2	3	4	5
10	Considera que el OSCE se pronuncia sobre las observaciones realizadas por los postores.	1	2	3	4	5
11	Considera usted que la integración de los documentos del procedimiento de selección se realiza correctamente.	1	2	3	4	5
12	Considera que diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien.	1	2	3	4	5
13	Considera que se evalúa y califican las propuestas con una correcta verificación de la información.	1	2	3	4	5
14	Considera usted que se publica en el SEACE la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento.	1	2	3	4	5

15	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro.	1	2	3	4	5
16	Se suscriben los contratos verificando debidamente las garantías legales del proceso.	1	2	3	4	5
17	Considera usted que la ejecución contractual y los plazos son debidos y correctamente supervisados por la Entidad.	1	2	3	4	5
18	Considera que los adelantos se entregan previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los contratistas.	1	2	3	4	5
19	Considera que los proveedores garantizan el cumplimiento según lo ofertado.	1	2	3	4	5
20	Considera que se realizan los pagos previa constatación de avances.	1	2	3	4	5
21	La modificación del contrato se realiza pocas veces.	1	2	3	4	5
22	Considera usted que la Entidad tiene responsabilidad de las modificaciones que presente ante el contratista.	1	2	3	4	5
23	Considera que cuando la Entidad ve perjuicios opta por cursar trámite a la carta notarial para dar nulidad al contrato.	1	2	3	4	5
24	Considera que la Entidad frecuentemente resuelve el contrato.	1	2	3	4	5
25	Considera que quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado.	1	2	3	4	5
26	Considera usted que frente a la recepción del bien y/o servicio se emite la conformidad.	1	2	3	4	5
27	La conformidad implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación.	1	2	3	4	5

Anexo N° 04 Matriz Evaluación por juicio de expertos. (1)

TITULO.: CAPACITACION Y GESTIÓN DE CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALUD, LIMA 2023

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

ITEMS	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 1				CLARIDAD 3				SUGERENCIA
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Diagnóstico de las necesidades													
1	Considera que para la capacitación, se evalúa el ambiente de la entidad para determinar el tema.				X				X				X	
2	Se evalúan las necesidades del área para brindar la capacitación.				X				X				X	
3	Se realiza un análisis de las actividades que se llevaran a cabo para capacitación.				X				X				X	
4	Las actividades a desarrollar se encuentran motivadas en la necesidad del área.				X				X				X	
5	Considera que se tienen identificados con anterioridad que colaboradores recibirán la capacitación.				X				X				X	
6	Se fundamenta el por qué se fortalecerá las capacidades de los colaboradores incluidos en ella.				X				X				X	
7	Considera la importancia de la capacitación a los colaboradores en temas relacionados a las contrataciones del Estado.				X				X				X	
	Diseño e implementación													
8	Considera que los objetivos se enfocan en la dotación de conocimientos en materia de contrataciones del Estado en beneficio de las gestiones de la entidad.				X				X				X	
9	Considera usted que se fomenta la capacitación según el nivel de intervención en la gestión de contrataciones del Estado.				X				X				X	
10	Considera que todo esfuerzo se orienta al logro del aprendizaje en los colaboradores.				X				X				X	

11	Considera usted que se tienen en claro los principios que rigen la capacitación que se realiza en la entidad.				X				X				X	
12	Considera usted que se capacita a los colaboradores de puestos medio y alto sobre temas de desarrollo a nivel gerencial.				X				X				X	
13	Considera que junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados.				X				X				X	
14	Se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación.				X				X				X	
15	Considera que para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos.				X				X				X	
	Evaluación	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
16	Considera que la evaluación de la capacitación capacidades se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra lo aprendido.				X				X				X	
17	Considera que la evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores.				X				X				X	
18	Considera que para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función.				X				X				X	
19	Considera que la capacitación capacidades sirve para la obtención de beneficios a la entidad en cuanto al cumplimiento del valor público.				X				X				X	
20	Considera usted que la capacitación en contrataciones del Estado reduce tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública.				X				X				X	

ITEMS	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 1				CLARIDAD 3				SUGERENCIA
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Fase de actos preparatorios				X				X				X	
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente.				X				X				X	
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a decisiones que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público.				X				X				X	
3	El requerimiento es elaborado teniendo en consideración el cumplimiento de la finalidad pública de la contratación.				X				X				X	
4	Las actividades para preparar la contratación de bienes o servicios u obras, incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias.				X				X				X	
	Fase de procedimientos de selección	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
5	Los procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras son convocados conforme lo estipula la normativa de contrataciones del Estado.				X				X				X	
6	Considera que se cuenta con un Comité de Selección conformado por profesionales competentes.				X				X				X	
7	El número de participantes registrados a través del SEACE es alto.				X				X				X	
8	Los participantes realizan consultas y observaciones a las bases.				X				X				X	
9	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas de manera oportuna por el Comité de Selección.				X				X				X	
10	Considera que el OSCE se pronuncia sobre las observaciones realizadas por los postores.				X				X				X	
11	Considera usted que la integración de los documentos del procedimiento de selección se realizan correctamente.				X				X				X	
12	Considera que diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien.				X				X				X	
13	Considera que se evalúa y califican las propuestas con una correcta verificación de la información.				X				X				X	
14	Considera usted que se publica en el SEACE la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento.				X				X				X	
15	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro.				X				X				X	

16	Se suscriben los contratos verificando debidamente las garantías legales del proceso.				X				X				X
	Fase de ejecución contractual	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
17	Considera usted que la ejecución contractual y los plazos son debidos y correctamente supervisados por la Entidad.				XX				XX				XX
18	Considera que los adelantos se entregan previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los contratistas.				X				X				X
19	Considera que los proveedores garantizan el cumplimiento según lo ofertado.				X				X				X
20	Considera que se realizan los pagos previa constatación de avances.				X				X				X
21	La modificación del contrato se realiza pocas veces.				X				X				X
22	Considera usted que la Entidad tiene responsabilidad de las modificaciones que presente ante el contratista.				X				X				X
23	Considera que cuando la Entidad ve perjuicios opta por cursar trámite a la carta notarial para dar nulidad al contrato.				X				X				X
24	Considera que la Entidad frecuentemente resuelve el contrato.				X				X				X
25	Considera que quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado.				X				X				X
26	Considera usted que frente a la recepción del bien y/o servicio se emite la conformidad.				X				X				X
27	La conformidad implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación.				X				X				X

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Capacitación.

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

INDICADORES		PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
De la Entidad pública de salud.	Ambiente de la entidad.				X				X				X	
De las actividades.	Actividades a desarrollar y ejecutar.													
De los colaboradores.	Identificación de colaboradores.				X				X				X	
DISEÑO E IMPLEMENTACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Objetivos de la entidad de salud.	Objetivos medibles y beneficiosos.				X				X				X	
Capacitación, principios de aprendizaje y desarrollo institucional.	Orientado al logro del aprendizaje.				X				X				X	
Metodología dentro del puesto y fuera del puesto.	Capacitación de acuerdo a la función.				X				X				X	
EVALUACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Aprendizaje.	Mediante pruebas.				X				X				X	
Reacciones y comportamiento.	Casos de aplicación.				X				X				X	
Resultados.	Mayores beneficios a la entidad, valor público.				X				X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Contrataciones del Estado

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

INDICADORES		PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
FASE DE ACTOS PREPARATORIOS		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Programación.	Bienes y servicios / Priorización de las necesidades.				X				X				X	
Actuaciones preparatorias.	Preparación y difusión de actividades.				X				X				X	
FASE DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Convocatoria, registro de participantes.	Procedimientos difusión / Convocatoria pública.				X				X				X	
Etapas de consultas y observaciones.	Intervención de los participantes al procedimiento.				X				X				X	
Etapas de absolución de consultas y observaciones.	Absolución oportuna y motivada.				X				X				X	
Integración de bases.	Eficiente integración de bases.				X				X				X	
Presentación de ofertas.	Capacidad de atención de la demanda.				X				X				X	
Evaluación, calificación de las ofertas.	Verificación de la información.				X				X				X	
Otorgamiento de la buena pro.	Publicación de la buena pro.				X				X				X	
Consentimiento de la buena pro.	Publicación del consentimiento de la buena pro.				X				X				X	
Perfeccionamiento de contrato.	Evaluación de las garantías legales.				X				X				X	

FASE DE EJECUCION CONTRACTUAL		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Ejecución contractual, plazos.	Supervisión de plazos.				X				X				X	
Adelantos.	Compromisos asumidos de los contratistas.				X				X				X	
Garantías.	Cobertura el cumplimiento de lo ofertado.				X				X				X	
Pagos.	Según avances.				X				X				X	
Modificaciones al contrato.	Frecuencia de modificaciones.				X				X				X	
Responsabilidad respecto de las modificaciones al contrato	Responsabilidades de la entidad.				X				X				X	
Nulidad de contrato.	Verificación de perjuicios a la entidad.				X				X				X	
Resolución al contrato	Causales frecuentes.				X				X				X	
Penalidades.	Establecimiento y publicación.				X				X				X	
Recepción de bienes o servicio.	Procedencia de la conformidad.				X				X				X	
Conformidad y pago de los bienes o servicio.	Previa verificación de las condiciones estipuladas.				X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: Mera Portilla Marco Antonio

DNI: 18093459

Especialidad del validador: Maestro en Finanzas

Nº de años de Experiencia profesional: 10 años

25 de julio del 2023

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

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

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

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


Mg. Mera Portilla Marco Antonio
Maestro en Finanzas

Anexo N° 04 Matriz Evaluación por juicio de expertos. (2)

TITULO.: CAPACITACION Y GESTIÓN DE CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALUD, LIMA 2023

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

ITEMS	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 1				CLARIDAD 3				SUGERENCIA
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Diagnóstico de las necesidades													
1	Considera que para la capacitación, se evalúa el ambiente de la entidad para determinar el tema.				X				X				X	
2	Se evalúan las necesidades del área para brindar la capacitación.				X				X				X	
3	Se realiza un análisis de las actividades que se llevaran a cabo para capacitación.				X				X				X	
4	Las actividades a desarrollar se encuentran motivadas en la necesidad del área.				X				X				X	
5	Considera que se tienen identificados con anterioridad que colaboradores recibirán la capacitación.				X				X				X	
6	Se fundamenta el por qué se fortalecerá las capacidades de los colaboradores incluidos en ella.				X				X				X	
7	Considera la importancia de la capacitación a los colaboradores en temas relacionados a las contrataciones del Estado.				X				X				X	
	Diseño e implementación													
8	Considera que los objetivos se enfocan en la dotación de conocimientos en materia de contrataciones del Estado en beneficio de las gestiones de la entidad.				X				X				X	
9	Considera usted que se fomenta la capacitación según el nivel de intervención en la gestión de contrataciones del Estado.				X				X				X	
10	Considera que todo esfuerzo se orienta al logro del aprendizaje en los colaboradores.				X				X				X	
11	Considera usted que se tienen en claro los principios que rigen la capacitación que se realiza en la entidad.				X				X				X	

12	Considera usted que se capacita a los colaboradores de puestos medio y alto sobre temas de desarrollo a nivel gerencial.				X				X				X
13	Considera que junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados.				X				X				X
14	Se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación.				X				X				X
15	Considera que para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos.				X				X				X
	Evaluación	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
16	Considera que la evaluación de la capacitación capacidades se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra lo aprendido.				X				X				X
17	Considera que la evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores.				X				X				X
18	Considera que para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función.				X				X				X
19	Considera que la capacitación capacidades sirve para la obtención de beneficios a la entidad en cuanto al cumplimiento del valor público.				X				X				X
20	Considera usted que la capacitación en contrataciones del Estado reduce tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública.				X				X				X

ITEMS	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 1				CLARIDAD 3				SUGERENCIA
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Fase de actos preparatorios				X				X				X	
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente.				X				X				X	
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a decisiones que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público.				X				X				X	
3	El requerimiento es elaborado teniendo en consideración el cumplimiento de la finalidad pública de la contratación.				X				X				X	
4	Las actividades para preparar la contratación de bienes o servicios u obras, incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias.				X				X				X	
	Fase de procedimientos de selección	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
5	Los procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras son convocados conforme lo estipula la normativa de contrataciones del Estado.				X				X				X	
6	Considera que se cuenta con un Comité de Selección conformado por profesionales competentes.				X				X				X	
7	El número de participantes registrados a través del SEACE es alto.				X				X				X	
8	Los participantes realizan consultas y observaciones a las bases.				X				X				X	
9	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas de manera oportuna por el Comité de Selección.				X				X				X	
10	Considera que el OSCE se pronuncia sobre las observaciones realizadas por los postores.				X				X				X	
11	Considera usted que la integración de los documentos del procedimiento de selección se realizan correctamente.				X				X				X	
12	Considera que diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien.				X				X				X	
13	Considera que se evalúa y califican las propuestas con una correcta verificación de la información.				X				X				X	

14	Considera usted que se publica en el SEACE la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento.				X				X				X
15	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro.				X				X				X
16	Se suscriben los contratos verificando debidamente las garantías legales del proceso.				X				X				X
	Fase de ejecución contractual	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
17	Considera usted que la ejecución contractual y los plazos son debidos y correctamente supervisados por la Entidad.				XX				XX				XX
18	Considera que los adelantos se entregan previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los contratistas.				X				X				X
19	Considera que los proveedores garantizan el cumplimiento según lo ofertado.				X				X				X
20	Considera que se realizan los pagos previa constatación de avances.				X				X				X
21	La modificación del contrato se realiza pocas veces.				X				X				X
22	Considera usted que la Entidad tiene responsabilidad de las modificaciones que presente ante el contratista.				X				X				X
23	Considera que cuando la Entidad ve perjuicios opta por cursar trámite a la carta notarial para dar nulidad al contrato.				X				X				X
24	Considera que la Entidad frecuentemente resuelve el contrato.				X				X				X
25	Considera que quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado.				X				X				X
26	Considera usted que frente a la recepción del bien y/o servicio se emite la conformidad.				X				X				X
27	La conformidad implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación.				X				X				X

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Capacitación.

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

INDICADORES		PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
De la Entidad pública de salud.	Ambiente de la entidad.				X				X				X	
De las actividades.	Actividades a desarrollar y ejecutar.													
De los colaboradores.	Identificación de colaboradores.				X				X				X	
DISEÑO E IMPLEMENTACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Objetivos de la entidad de salud.	Objetivos medibles y beneficiosos.				X				X				X	
Capacitación, principios de aprendizaje y desarrollo institucional.	Orientado al logro del aprendizaje.				X				X				X	
Metodología dentro del puesto y fuera del puesto.	Capacitación de acuerdo a la función.				X				X				X	
EVALUACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Aprendizaje.	Mediante pruebas.				X				X				X	
Reacciones y comportamiento.	Casos de aplicación.				X				X				X	
Resultados.	Mayores beneficios a la entidad, valor público.				X				X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Contrataciones del Estado

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

INDICADORES		PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
FASE DE ACTOS PREPARATORIOS		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Programación.	Bienes y servicios / Priorización de las necesidades.				X				X				X	
Actuaciones preparatorias.	Preparación y difusión de actividades.				X				X				X	
FASE DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Convocatoria, registro de participantes.	Procedimientos difusión / Convocatoria pública.				X				X				X	
Etapa de consultas y observaciones.	Intervención de los participantes al procedimiento.				X				X				X	
Etapa de absolución de consultas y observaciones.	Absolución oportuna y motivada.				X				X				X	
Integración de bases.	Eficiente integración de bases.				X				X				X	
Presentación de ofertas.	Capacidad de atención de la demanda.				X				X				X	
Evaluación, calificación de las ofertas.	Verificación de la información.				X				X				X	
Otorgamiento de la buena pro.	Publicación de la buena pro.				X				X				X	
Consentimiento de la buena pro.	Publicación del consentimiento de la buena pro.				X				X				X	
Perfeccionamiento de contrato.	Evaluación de las garantías legales.				X				X				X	

FASE DE EJECUCION CONTRACTUAL		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Ejecución contractual, plazos.	Supervisión de plazos.				X				X				X	
Adelantos.	Compromisos asumidos de los contratistas.				X				X				X	
Garantías.	Cobertura el cumplimiento de lo ofertado.				X				X				X	
Pagos.	Según avances.				X				X				X	
Modificaciones al contrato.	Frecuencia de modificaciones.				X				X				X	
Responsabilidad respecto de las modificaciones al contrato	Responsabilidades de la entidad.				X				X				X	
Nulidad de contrato.	Verificación de perjuicios a la entidad.				X				X				X	
Resolución al contrato	Causales frecuentes.				X				X				X	
Penalidades.	Establecimiento y publicación.				X				X				X	
Recepción de bienes o servicio.	Procedencia de la conformidad.				X				X				X	
Conformidad y pago de los bienes o servicio.	Previa verificación de las condiciones estipuladas.				X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Alba Trinidad Elizabeth Haydee **DNI: 10621954**

Especialidad del validador: Maestra en Finanzas

Nº de años de Experiencia profesional: 5 años 6 meses

25 de julio del 2023

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

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

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

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

e expertos. (3)



Mg. Alba Trinidad Elizabeth Haydee
Maestra en Finanzas

TITULO.: CAPACITACION Y GESTIÓN DE CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALUD, LIMA 2023

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

ITEMS	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 1				CLARIDAD 3				SUGERENCIA
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Diagnóstico de las necesidades													
1	Considera que para la capacitación, se evalúa el ambiente de la entidad para determinar el tema.				X				X				X	
2	Se evalúan las necesidades del área para brindar la capacitación.				X				X				X	
3	Se realiza un análisis de las actividades que se llevaran a cabo para capacitación.				X				X				X	
4	Las actividades a desarrollar se encuentran motivadas en la necesidad del área.				X				X				X	
5	Considera que se tienen identificados con anterioridad que colaboradores recibirán la capacitación.				X				X				X	
6	Se fundamenta el por qué se fortalecerá las capacidades de los colaboradores incluidos en ella.				X				X				X	
7	Considera la importancia de la capacitación a los colaboradores en temas relacionados a las contrataciones del Estado.				X				X				X	
	Diseño e implementación	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
8	Considera que los objetivos se enfocan en la dotación de conocimientos en materia de contrataciones del Estado en beneficio de las gestiones de la entidad.				X				X				X	
9	Considera usted que se fomenta la capacitación según el nivel de intervención en la gestión de contrataciones del Estado.				X				X				X	
10	Considera que todo esfuerzo se orienta al logro del aprendizaje en los colaboradores.				X				X				X	
11	Considera usted que se tienen en claro los principios que rigen la capacitación que se realiza en la entidad.				X				X				X	

12	Considera usted que se capacita a los colaboradores de puestos medio y alto sobre temas de desarrollo a nivel gerencial.				X				X				X	
13	Considera que junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados.				X				X				X	
14	Se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación.				X				X				X	
15	Considera que para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos.				X				X				X	
	Evaluación	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
16	Considera que la evaluación de la capacitación capacidades se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra lo aprendido.				X				X				X	
17	Considera que la evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores.				X				X				X	
18	Considera que para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función.				X				X				X	
19	Considera que la capacitación capacidades sirve para la obtención de beneficios a la entidad en cuanto al cumplimiento del valor público.				X				X				X	
20	Considera usted que la capacitación en contrataciones del Estado reduce tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública.				X				X				X	

ITEMS	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA 1				CLARIDAD 3				SUGERENCIA
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Fase de actos preparatorios				X				X				X	
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente.				X				X				X	
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a decisiones que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público.				X				X				X	
3	El requerimiento es elaborado teniendo en consideración el cumplimiento de la finalidad pública de la contratación.				X				X				X	
4	Las actividades para preparar la contratación de bienes o servicios u obras, incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias.				X				X				X	
	Fase de procedimientos de selección	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
5	Los procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras son convocados conforme lo estipula la normativa de contrataciones del Estado.				X				X				X	
6	Considera que se cuenta con un Comité de Selección conformado por profesionales competentes.				X				X				X	
7	El número de participantes registrados a través del SEACE es alto.				X				X				X	
8	Los participantes realizan consultas y observaciones a las bases.				X				X				X	
9	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas de manera oportuna por el Comité de Selección.				X				X				X	
10	Considera que el OSCE se pronuncia sobre las observaciones realizadas por los postores.				X				X				X	
11	Considera usted que la integración de los documentos del procedimiento de selección se realizan correctamente.				X				X				X	
12	Considera que diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien.				X				X				X	
13	Considera que se evalúa y califican las propuestas con una correcta verificación de la información.				X				X				X	

14	Considera usted que se publica en el SEACE la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento.				X				X				X
15	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro.				X				X				X
16	Se suscriben los contratos verificando debidamente las garantías legales del proceso.				X				X				X
	Fase de ejecución contractual	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
17	Considera usted que la ejecución contractual y los plazos son debidos y correctamente supervisados por la Entidad.				XX				XX				XX
18	Considera que los adelantos se entregan previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los contratistas.				X				X				X
19	Considera que los proveedores garantizan el cumplimiento según lo ofertado.				X				X				X
20	Considera que se realizan los pagos previa constatación de avances.				X				X				X
21	La modificación del contrato se realiza pocas veces.				X				X				X
22	Considera usted que la Entidad tiene responsabilidad de las modificaciones que presente ante el contratista.				X				X				X
23	Considera que cuando la Entidad ve perjuicios opta por cursar trámite a la carta notarial para dar nulidad al contrato.				X				X				X
24	Considera que la Entidad frecuentemente resuelve el contrato.				X				X				X
25	Considera que quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado.				X				X				X
26	Considera usted que frente a la recepción del bien y/o servicio se emite la conformidad.				X				X				X
27	La conformidad implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación.				X				X				X

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Capacitación.

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

INDICADORES		PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
De la Entidad pública de salud.	Ambiente de la entidad.				X				X				X	
De las actividades.	Actividades a desarrollar y ejecutar.													
De los colaboradores.	Identificación de colaboradores.				X				X				X	
DISEÑO E IMPLEMENTACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Objetivos de la entidad de salud.	Objetivos medibles y beneficiosos.				X				X				X	
Capacitación, principios de aprendizaje y desarrollo institucional.	Orientado al logro del aprendizaje.				X				X				X	
Metodología dentro del puesto y fuera del puesto.	Capacitación de acuerdo a la función.				X				X				X	
EVALUACION		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Aprendizaje.	Mediante pruebas.				X				X				X	
Reacciones y comportamiento.	Casos de aplicación.				X				X				X	
Resultados.	Mayores beneficios a la entidad, valor público.				X				X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Contrataciones del Estado

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

INDICADORES		PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
FASE DE ACTOS PREPARATORIOS		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Programación.	Bienes y servicios / Priorización de las necesidades.				X				X				X	
Actuaciones preparatorias.	Preparación y difusión de actividades.				X				X				X	
FASE DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Convocatoria, registro de participantes.	Procedimientos difusión / Convocatoria pública.				X				X				X	
Etapa de consultas y observaciones.	Intervención de los participantes al procedimiento.				X				X				X	
Etapa de absolución de consultas y observaciones.	Absolución oportuna y motivada.				X				X				X	
Integración de bases.	Eficiente integración de bases.				X				X				X	
Presentación de ofertas.	Capacidad de atención de la demanda.				X				X				X	
Evaluación, calificación de las ofertas.	Verificación de la información.				X				X				X	
Otorgamiento de la buena pro.	Publicación de la buena pro.				X				X				X	
Consentimiento de la buena pro.	Publicación del consentimiento de la buena pro.				X				X				X	
Perfeccionamiento de contrato.	Evaluación de las garantías legales.				X				X				X	

FASE DE EJECUCION CONTRACTUAL		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Ejecución contractual, plazos.	Supervisión de plazos.				X				X				X	
Adelantos.	Compromisos asumidos de los contratistas.				X				X				X	
Garantías.	Cobertura el cumplimiento de lo ofertado.				X				X				X	
Pagos.	Según avances.				X				X				X	
Modificaciones al contrato.	Frecuencia de modificaciones.				X				X				X	
Responsabilidad respecto de las modificaciones al contrato	Responsabilidades de la entidad.				X				X				X	
Nulidad de contrato.	Verificación de perjuicios a la entidad.				X				X				X	
Resolución al contrato	Causales frecuentes.				X				X				X	
Penalidades.	Establecimiento y publicación.				X				X				X	
Recepción de bienes o servicio.	Procedencia de la conformidad.				X				X				X	
Conformidad y pago de los bienes o servicio.	Previa verificación de las condiciones estipuladas.				X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Jiménez Alvarez Jyon Frankie **DNI: 09452088**

Especialidad del validador: Maestro en Derecho Penal

Nº de años de Experiencia profesional: 7 años **25 de julio del 2023**

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

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

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



JYON F. JIMÉNEZ ALVAREZ
ABOGADO
O.A.L. 38465

Mg. Jiménez Alvarez Jyon Frankie
Maestro en Derecho Penal

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