



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho – Ica,
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

De La Cruz Quichca, Yerson Ivan (orcid.org/0000-0002-6075-9794)

ASESORA:

Mg. Pacherras Ruíz, Angélica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Al divino hacedor que me ha permitido poder concretar esta meta trazada.

A mis padres, quienes me han dado la vida, siendo mi ejemplo de no rendirme ante las adversidades que puedan surgir a lo largo de esta vida terrenal.

A mis hijas Ariana e Ivana, por ser parte de este proyecto, en inspirarme a formar una sociedad con oportunidades que conlleven al desarrollo y progreso de nuestra comuna.

Yerson

Agradecimiento

Al programa académico de la Maestría en Gestión Pública de la universidad César Vallejo, por su alta calidad y prestación de servicios para el desarrollo de esta experiencia curricular.

A Jacqueli Bautista Ayala, por su constante apoyo y darme fuerzas en culminar esta maestría.

A la Mg. Angélica Yolanda Pacherras Ruiz, por su paciencia en poder orientarme con sus conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Técnicas e instrumentos	15
Tabla 2 Dimensiones e ítems de primera variable	15
Tabla 3 Dimensiones e ítems de segunda variable	16
Tabla 4 Resultados de la prueba de normalidad	18
Tabla 5 Tabla de frecuencia de las variables de estudio	19
Tabla 6 Prueba de correlación entre las variables de estudio	20
Tabla 7 Tabla de frecuencias de la D1V1 – V2	21
Tabla 8 Prueba de Correlación de Pearson entre D1V1 – V2	22
Tabla 9 Tabla de frecuencias de la D2-V1 y V2	23
Tabla 10 Correlación de Pearson entre la D2-V1 y V2	24

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre las competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021. Investigación realizada bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. La muestra poblacional fueron 12 trabajadores a quienes se aplicó cuestionarios validados por juicio de expertos y la confiabilidad se hizo a través de la prueba de alfa Cronbach. Los resultados obtenidos entre la relación de las variables de competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios; nos presenta una correlación media ($r = 0.621$), contrastando la hipótesis, afirmando que cuanto más competentes son los trabajadores, mejor será el desempeño en las diferentes etapas y principios del proceso de abastecimiento. Se concluyó que las competencias laborales, tienen relación significativa media ($r=0.621$; $p=0.031$) con el proceso de abastecimiento de bienes y servicios; a nivel de dimensiones, las competencias genéricas se relacionan en un nivel significativo medio ($r=0.553$; $p=0.042$), también las competencias específicas, tienen relación significativa media ($r=0.590$; $p=0.044$).

Palabras Clave: Competencias laborales, proceso de contrataciones y adquisiciones, proceso de abastecimiento, bienes y servicios

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between labor competencies and the process of supplying goods and services in Execution Unit 036 Ayacucho Police Region - Ica, 2021. Research carried out under the quantitative approach, with a non-experimental design of a correlational descriptive level. The population sample was 12 workers to whom questionnaires validated by expert judgment were applied and reliability was done through the Cronbach alpha test. The results obtained between the relationship between the variables of labor skills and the process of supplying goods and services; It presents us with a medium correlation ($r = 0.621$), contrasting the hypothesis, stating that the more competent the workers are, the better the performance will be in the different stages and principles of the supply process. It was concluded that job skills have a significant average relationship ($r=0.621$; $p=0.031$) with the process of supplying goods and services; At the dimension level, generic competencies are related at a medium significant level ($r=0.553$; $p=0.042$), and specific competencies also have a medium significant relationship ($r=0.590$; $p=0.044$).

Keywords: Job skills, Contracting and acquisition process, Supply process, Goods and services

I. INTRODUCCIÓN

Una institución o empresa, tiene como uno de sus fines principales el fortalecimiento de capacidades, conducente al desarrollo de habilidades y destrezas de sus trabajadores, estrategia que repercute en la calidad de gestión, alcanzando eficiencia en los procesos a través del fortalecimiento de capacidades del personal, recursos materiales y económicos.

Las competencias se refieren a habilidades y comportamientos que algunas personas desarrollan eficazmente en situaciones laborales específicas. Estas habilidades pueden mejorarse mediante cursos de formación y experiencia práctica. Se define la competencia como la capacidad de emplear conocimientos y habilidades integradas para realizar con éxito funciones críticas en un trabajo. Además, se utilizan para establecer estándares de habilidades y especificar el nivel de conocimiento necesario, así como los criterios de evaluación del desempeño laboral (Careeronestop, 2019).

Los procesos de abastecimiento representan la tarea de ofrecer el suministro de bienes o servicios; comprende las diferentes actividades que proporcionan la personalización y compra de bienes y servicios forzosos para que una institución pueda funcionar (CEGEP, 2021); algunos prefieren denominarla ciclo de abastecimiento, cadena de abastecimiento o cadena de suministro (Kóvacs y Pató, 2014).

En el Perú, mediante el Decreto Legislativo No.1439, se crea el Sistema Nacional de Abastecimiento, precisando que se trata de un cúmulo de nociones, métodos, normas, programaciones, procesos y herramientas para el suministro de bienes, servicios y obras, mediante la Cadena de Abastecimiento Público, encaminadas para alcanzar los resultados, de este modo logra eficacia y eficiencia en el uso del tesoro público (El peruano, 2018). El Organismo Supervisor de las Contrataciones con el Estado (OSCE, 2016) establece que los profesionales a cargo de los procesos de abastecimiento, deben estar capacitados y certificados por esta entidad.

La institución donde se desarrolló el estudio, Unidad Ejecutora 036 de la Región Policial Ayacucho – Ica, está conformada por personal policial y civiles

profesionales, quienes tienen la doctrina y experiencia en los quehaceres institucionales, es escasa la información sobre las capacidades laborales en las tecnologías de compras, no hay ejecución eficiente del presupuesto por limitadas capacidades profesionales, desconocimiento de las normas y la aplicación de criterios en sus adquisiciones (OSCE, 2021; Sebastiani, 2013); por esta razón, es ineludible estudiar estas variables para contextualizarla en instituciones de este tipo.

A nivel internacional, diversos investigadores han abordado el estudio de estas variables, demostrando que la escasa competencia laboral tiene efecto negativo en los procesos de adquisiciones (López et al., 2019); realidad que también se refleja en el ámbito latinoamericano y nacional; contextos que estimularon realizar la investigación acerca de las competencias laborales y su relación con los procesos de abastecimiento, en donde concluye que hay significancia ($R^2 = 0.979$) entre las competencias laborales y los procesos de adquisiciones y contrataciones (Huamaní, 2018).

A nivel nacional esta situación se hace más evidente analizando la ejecución presupuestal y la eficiencia en las compras que realizan las instituciones estatales del Perú, que son observadas permanentemente y ocasionan malestar en los usuarios; debido, esencialmente a las limitadas competencias de los trabajadores responsables, específicamente en la gestión de compras, sistematización, disposición y cumplimiento en el abastecimiento (Opinión N°050-2019/DTN OSCE).

Con base en esta realidad, se formuló el problema general de investigación de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021?; en tanto que, los problemas específicos se refirieron a: ¿cuál es la relación de las competencias genéricas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021?; ¿cuál es la relación de las competencias específicas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021?

La investigación, se justificó porque se estableció la relación entre las competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, evidenciando conforme se explica en los párrafos precedentes y las características de esta relación. Asimismo, se fortalecen saberes sobre estas variables, identificando su comportamiento, a fin que sean empleadas como insumo para futuras pesquisas y generación de conocimientos; también permite alcanzar alternativas de solución mediante recomendaciones para mejorar aquellos aspectos que incidan en el desempeño eficiente de los empleados y optimice la ejecución presupuestal.

La justificación práctica, se sustentó en la contextualización y demostraciones del comportamiento de las variables en una institución castrense como es la Policía Nacional del Perú (PNP), sirvió para implementar mecanismos de superación en la institución; finalmente, en el ámbito social, contribuye en la optimización de los recursos humanos y financieros para alcanzar la eficacia de los servicios y tener satisfechos a los clientes o usuarios.

La investigación tuvo como objetivo general: establecer la relación entre las competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021; siendo los objetivos específicos: determinar la relación entre las competencias genéricas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021; y determinar la relación entre las competencias específicas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021.

Se propuso como hipótesis general: las competencias laborales se relacionan de manera significativa con el proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021; mientras las hipótesis específicas fueron: la competencia genérica se relaciona de manera significativa con el proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021, y las competencias específicas se relacionan de manera significativa con el proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación, requirió de la indagación de trabajos realizados a nivel internacional y nacional.

En las investigaciones internacionales, se tiene a: Frederico et al. (2021) en su artículo científico, publicado en la revista Business Process Management Journal, estudian el impacto del proceso de abastecimiento estratégico en la respuesta de la cadena de suministro al COVID-19; emplean el método descriptivo, no experimental, mediante encuestas a 130 personas para recopilar datos. Concluyeron que la mayor parte de sujetos afirmaron que el abastecimiento estratégico tiene impacto positivo en la cadena de suministro, resaltando que es necesario fortalecer las capacidades de los encargados para optimizar el proceso.

Asimismo, Pulido et al. (2020) en su artículo científico publicado en la revista: Semilleros de Investigación, sobre competencias y cadenas de suministros del Ejército Nacional de Colombia, tuvo como objetivo: identificar conceptualmente las competencias de los gestores de la cadena de suministros. El estudio fue descriptivo, no experimental, mediante técnicas de revisión y análisis documental; concluyen que es necesario mejorar la función logística para mejorar el cumplimiento de las funciones de abastecimiento.

También, Rivas y Orozco (2020) en su trabajo de tesis de licenciatura, se propuso como objetivo: mejorar los procesos de abastecimiento de materia prima e insumos de La Chilenita. Empleó la metodología cualitativa, descriptiva, administrando entrevistas estructuradas, así como observaciones directas; llegó a la conclusión que concurren diversas anomalías y dificultades en el área de abastecimiento y bodega, siendo necesaria la capacitación del personal para mejorar los procesos de adquisición.

Suksanchananun et al. (2020) en la revista: Polish Journal Of Management Studies, publican un artículo científico que tiene como objetivo: estudiar los componentes e indicadores de la competencia de la cadena de suministro en empresas. Realizan un estudio descriptivo con una muestra de 90 sujetos. Concluyen que había 5 componentes e indicadores de competencia en la cadena de suministro: planificación, adquisición de materias primas, producción, entrega y

el retorno, los mismos que fueron estadísticamente significativos ($p < 0.05$).

Por su parte, Sanabria et al. (2019) en su artículo científico publicado en la revista AD-minister, estudia los grados de capacidad y rendimiento del Sector Metalmeccánico de Barranquilla-Colombia; emplea la metodología descriptiva y un estándar de valoración para la cadena de suministro, que evalúa: abastecimiento, almacenamiento y gestión de inventarios; demuestra que 67% de las empresas realizan capacitaciones permanentes, 73% en atención a los clientes; el 51% brinda condiciones apropiadas para sus empleados. Concluye que el sector requiere de mejora continua del personal para optimizar los procesos de abastecimiento de suministros.

Ospina y Sanabria (2017) en su publicación aparecida en la revista científica General José María Córdova, realiza una revisión sobre la logística en Colombia. Se examinaron documentos de entidades nacionales e internacionales, así como síntesis y comparaciones. Concluye que hay muchos estudios sobre el tema logístico, evidenciando el interés sobre este, remarcando que se debe incidir en la formación de cuadros competentes en logística según las características de cada región y los nuevos retos.

Cabeza et al. (2016) en su artículo publicado en la revista Cuadernos de Administración, tuvo como fin: determinar las competencias requeridas por los cargos en el sector logístico. Hizo una investigación descriptiva y aplicó encuestas en empresas del sector logístico en Barranquilla-Colombia; encuentra que el 50% de eslabones se centran en el conocimiento sobre transporte de productos y enfoque al cliente. Concluye que se requiere fortalecer capacitaciones para el trabajo en equipo, organización y planificación, responsabilidad, cumplimiento, ética y habilidad en el uso de las TIC.

En el ámbito nacional, se tuvo la tesis de maestría de Alegría (2019) cuya finalidad fue: establecer la relación entre competencias laborales y la profesionalización de los servidores públicos. Realizó un estudio no experimental, cuantitativo, correlacional, transversal; tuvo una muestra aleatoria de 384 sujetos, que respondieron dos encuestas. Demostraron que 61.5% están totalmente de acuerdo con las competencias laborales y el 56.5% con la profesionalización de los

empleados. Concluyeron con la prueba r de Pearson que hay correlación muy fuerte ($r = 0.963$) entre competencias laborales y profesionalización; igualmente entre gestión del talento humano y profesionalización ($r = 0.937$).

Por su parte, Cano y Tito (2019) en su tesis de titulación, tiene como objetivo: comprobar la relación entre las competencias laborales y el proceso de adquisiciones y contrataciones. El tipo de investigación fue básica, descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, la población censal conformaron 25 trabajadores; los datos se recolectaron mediante encuestas. Se concluye que las competencias laborales tienen alta relación ($Rho = 0.710$) con el proceso de compras, aceptando la hipótesis alterna ($p=0.006<0.05$).

También, Ccosi (2019) en su tesis de maestría, se propone el objetivo: identificar la relación entre las competencias profesionales y la gestión de servicios administrativos. Realizó una investigación básica, no experimental, con una muestra censal de 52 empleados; emplea el cuestionario con alternativas tipo Likert, llegando a los resultados siguientes: 51.9% de competencias es regular y 26.9% baja. Concluyeron que hay relación favorable entre las competencias profesionales y la gestión de servicios administrativos ($Rho = 0.995$).

Por su parte, Saavedra et al. (2019) en su artículo publicado en la revista Gobierno y Gestión Pública, tuvieron como objetivo: determinar la relación de las competencias profesionales y el desempeño laboral. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal, la muestra censal fue de 48 trabajadores a quienes se les aplicaron encuestas. Se concluye que existe una correlación positiva media ($r = 0.49$) entre las competencias profesionales (metodológica, técnica y social) y el desempeño laboral.

Asimismo, Huamaní (2018) en su tesis de maestría, tuvo como finalidad: comprobar el efecto de la competencia laboral en los procesos de compra del Senamhi; realiza una investigación básica, no experimental, cuantitativa, descriptiva correlacional. La muestra censal fueron 30 trabajadores quienes respondieron encuestas. Realiza la prueba de hipótesis del pseudo R cuadrado, presentando el resultado de Cox y Snell, demostrando que los procesos de compras del estado se optimizan en 98.7% con mejoramiento de la competencia

laboral. Se concluye que hay significancia ($R^2 = 0.979$) entre las competencias laborales y los procesos de adquisiciones y contrataciones.

La mayoría de estudios sobre cadena de suministros, reportan aplicaciones de casos reales y no incluyen un procedimiento de validación, priman las comparaciones por pares (Lima y Carpinetti, 2017), por lo que la presente investigación, estudia dos variables, las “competencias laborales” y el “proceso de abastecimiento”, contextualizada desde la gestión administrativa, en razón que como dice Chiavenato (2014) se refiere a las acciones que se realizan en forma grupal y organizacional para lograr los objetivos y metas; su esencia es optimizar los esfuerzos, recursos, logística, basados en la proyección, ordenación, dirección y el control. Determinan las condiciones que una persona sea la indicada para asumir exitosamente determinado puesto (ESAN, 2016).

García (2016) señala que es importante las capacitaciones laborales en Latinoamérica para disminuir el nivel de la población económicamente inactiva, basados en la transformación tecnológica, política, económico, social y cultural, coincidiendo con Pinzone et al. (2017) quien da a conocer un nuevo concepto: “Industria 4.0”, entendida como cuarta revolución industrial, que se basa en la adopción de la tecnología digital y automatización del proceso productivo; remarcan que su implementación en Europa, requiere de cambios en los puestos de trabajo y las competencias de los trabajadores para lo cual es necesario realizar trabajos de capacitación a fin de identificar brechas de habilidades e iniciar el desarrollo de competencias.

En ese sentido, se cree que de este modo, los trabajadores deben estar preparados para los retos de la modernidad y automatización de procesos, en la administración pública actual se emplean diversos programas para llevar a cabo los procesos de abastecimiento y existen trabajadores que carecen de las competencias para su uso, problema que se hizo más visible por la pandemia de Covid-19, revolucionando las prácticas del sector público, generando transformaciones y reacomodamientos, que aún no son evaluados (Moreira y Cao, 2021).

Un enfoque de competencia empresarial hace Sablón et al. (2017) destacando que el personal que labora en las áreas de logística es esencial en el funcionamiento de las cadenas de suministros, por lo que deben tener las competencias necesarias; recomiendan también el trabajo sistémico, siendo vital identificar y evaluar las competencias laborales, para aportar en beneficio de las metas (Sablón et al. 2011). Igualmente, Cabeza et al. (2016) enfatizan la necesidad de fortalecer las capacidades de los trabajadores y lograr la competencia en sus funciones, como son la exportación, importación y manejo de mercancías; también Kovács y Pató (2014) inciden que los gerentes y operarios de cadenas de suministro requieren más competencias, lo que implica redefinir los puestos de trabajo en abastecimientos y mejorar las competencias mediante capacitación.

Pulido et al. (2020) introduce el concepto de logística para abordar los recursos y los procesos relacionados con el suministro y los inventarios. En el año 400 a. C., los griegos interpretaron la logística como el razonamiento que empleaba elementos matemáticos y números. En Atenas, los comisionados encargados de prever las necesidades del Estado eran llamados logísticos (Clúster Logístico de Catalunya, 2017). En la actualidad, la logística se ocupa de gestionar el flujo de recursos a lo largo de la cadena de suministro con el objetivo de satisfacer las necesidades del cliente y generar valor, sostenibilidad y rentabilidad. Desde esta perspectiva, la logística se entiende como una cultura, no simplemente como un concepto, como se concebía en épocas anteriores (TRANSEOP, 2020).

El concepto de cadenas de suministro ha evolucionado conforme los mercados se han globalizado y la demanda de productos y servicios ha sido más personalizada (Anduiza, 2018). Los principales conceptos de la cadena de suministros surgieron a finales de los años 80 y se afianzaron en el léxico de los negocios a inicios de los años 90. Uno de los grandes aportes es el modelo de gestión de stock que promovía el desarrollo y la sostenibilidad de una ventaja competitiva (Anduiza, 2018). Integra todas las partes involucradas, directa o indirectamente, con el fin de satisfacer una demanda en donde todos se relacionan entre sí (Munir et al., 2020).

Hernández et al. (2017) afirman que es necesario medir el rendimiento del personal en la cadena de suministro, fundamentalmente por su impacto en la

calidad en los procesos, capacidad de respuesta, eficiencia y control (Salas et al., 2018; Salas et al., 2017). Una cadena de suministro bien diseñada e implementada es una herramienta importante que favorece la autonomía laboral, el desempeño del trabajador y fomentan la productividad dentro de la empresa, aumentando la ventaja competitiva (Cabana et al., 2018).

Actualmente, la gestión de los recursos humanos, demanda que los empleados tengan las competencias requeridas para el éxito de la empresa; se conceptúa a las competencias como resultado de acciones adquiridas durante la vida laboral, no se trata solo de una especialización técnica. La OIT (2012) la define como una capacidad real para efectuar con éxito una diligencia laboral absolutamente identificada; es una capacidad efectiva y verificada. Asimismo, puntualiza que es resultado de una sinergia de los saberes, cualidades y destrezas, que conducen a desempeños apropiados y oportunos en diversos contextos, se funda en los conocimientos previos, y resulta de la interacción del sujeto con la actividad que desarrolla.

Las competencias, son claramente establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, establecido con la ley N°30057 - Ley del servicio civil- y se refiere al comportamiento del servidor en cuanto a la realización de la misión según las labores de su puesto, que conllevan a la consecución de las metas instituidas (SERVIR, 2016); por tanto, las competencias son particularidades de cada persona, que determinan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo y su permanente capacitación es ineludible en el marco de la competitividad laboral y meritocracia.

Por su parte, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), define competencias como: el trabajo visible en el propio puesto y equipo de trabajo, intencionalmente encauzado para lograr las metas deseadas en términos de valor público (CLAD, 2016); destacando que es inexorable la profesionalización de la función pública enfatizando la capacidad, vocación de servicio, eficacia en el cargo que ocupa, responsabilidad, honestidad y el apego a los principios y valores de las democracias (CLAD, 2018).

López et al. (2019) afirman que es necesario realizar la gestión del

conocimiento para mejorar las cadenas de suministro; complementando con Mendoza et al. (2017) enfocada a lograr la satisfacción del cliente; específicamente un buen desarrollo de competencias generales incrementa el éxito de la gestión administrativa ($r = 0.657$ y $p = 0.000$) incrementando la eficiencia (Álvarez, 2017). Por esta razón debe integrarse al recurso humano, debido a que éste tendrá una gran participación y responsabilidad para llevar a cabo la gestión de la organización (Čech et al., 2016), es importante considerar anticipar cambios para una mejor gestión de la cadena de suministros (Lotfi et al., 2013).

La variable competencia laboral, para su mejor estudio, se divide en dos dimensiones: I. Genéricas y II. Específicas (Huamaní, 2018; Escobar, 2005). Las competencias genéricas agrupan aquellos atributos particulares que debe tener un trabajador para un puesto determinado, tales como: sapiencias, habilidades, en general aquellas condiciones concretas y muy necesarias para desempeñar una tarea puntual, en este caso los procesos de abastecimiento, no están liadas a un quehacer en específico, pero facultan a las personas para integrarse al trabajo, conservarlo y lograr aprendizajes; proporcionan la capacidad para conseguir un trabajo.

Las competencias específicas, en cambio, son aquellos comportamientos perceptibles y usuales que facilitan la superación de una persona en su trabajo, le permiten desarrollar ocupaciones o trabajos específicos; su dominio conlleva alcanzar los corolarios de eficacia en el desempeño de sus funciones y facilitan el alcance de las metas organizacionales. Para SENA (2001) las capacidades laborales concretas se encuentran engarzadas a las ocupaciones productivas, alcanzar resultados según el propósito establecido por área determinada. Es importante considerar que las dos dimensiones hacen sinergia logrando el desempeño satisfactorio de la persona que aspira superarse, constituyendo atributos para adecuarse al puesto de trabajo y desarrollarse permanentemente (La Torre, 2016).

En lo referente a la variable procesos de abastecimiento, o adquisiciones y contrataciones del estado, se alude a los métodos que despliegan las instituciones del estado para obtener bienes, pertrechos, servicios u obras que le permitan alcanzar sus objetivos (OSCE, 2021), normados por la Ley 30225, ley de

contrataciones del estado (El Peruano, 2014) y el Decreto Supremo N°082-2019-EF (El Peruano, 2019) que decreta el Texto Único Ordenado (TUO) de la misma ley, estableciendo principios: a. Libertad de concurrencia o libre participación de cualquier proveedor; b. Igualdad de trato, se brinda las mismas oportunidades a los proveedores; c. Transparencia, acceso a información clara y coherente; d. Publicidad, conocimiento público del proceso; e. Competencia, real para obtener la propuesta más ventajosa; f. Eficacia y eficiencia, debe primar el acatamiento de los objetivos institucionales; g. Vigencia tecnológica, debe vigilarse el atributo y actualidad técnica, h. Sostenibilidad ambiental y social, valorar criterios y prácticas de salvaguardia del ambiente con enfoque del desarrollo sostenible; i. Equidad, mantener relación de paridad y proporción; j. Integridad, prima la honestidad y veracidad.

Mientras que, toda adquisición de bienes y servicios se contempla en el Plan Anual de Contrataciones (PAC), que es el instrumento de gestión que norma los procesos de contrataciones, está enlazado con el Plan Operativo Institucional (POI) y el Presupuesto Institucional (PI) de la entidad. Según la (OSCE, 2016), se divide en tres etapas: (i) programación y actos preparatorios o planeación general, (ii) Proceso de selección o procedimiento de contratación y (iii) ejecución contractual. Es en esta última etapa que se han identificado trasgresiones en los procesos que desarrollan las fuerzas armadas y PNP, debido al poco conocimiento para hacer las compras, no homogeneidad de bienes y servicios, y retraso en los procesos internos claves, generando una baja ejecución presupuestal (OSCE, 2021). Estas tres fases se consideran como dimensiones para nuestro estudio, por lo que se detallan sus características:

Etapa de planeación general, se inicia con la aprobación del PAC que define los requerimientos y presupuestos. Etapa de proceso de selección o procedimiento de contratación, comprenden al concurso público, licitación pública, adjudicación directa y menor cuantía, los mismos que difieren por el monto del valor referencial y la naturaleza de las prestaciones. Se consideran una serie de subetapas: la convocatoria: la entidad procede a la difusión del proceso a través del SEACE. Registro de participantes: permite la solicitud del proveedor, que no debe estar penado o imposibilitado para convenir con el estado. Integración de bases: periodo

en el cual se realizan consultas y/o observaciones a las bases. Presentación de ofertas: el proveedor hace conocer su oferta y la mantiene durante todo el proceso. Evaluación y calificación de ofertas: se evalúan las ofertas para comprobar el cumplimiento de las especificaciones establecidos en la fase de preselección; se otorga la buena pro a la que alcanza el mayor puntaje.

Etapa de ejecución contractual, se producen las prestaciones, implica la firma del contrato y termina con el consentimiento de la entidad y el pago correspondiente. Es aquí donde mayormente se encuentran problemas por el limitado conocimiento de la TIC, demostrando la necesidad de su implementación para optimizar los procesos (Salazar, 2021).

Las contrataciones, contienen directrices que constantemente se van desarrollando y mejorando en virtud del objetivo institucional, razón por la que la variable competencias laborales tiene el modelo teórico del constructivismo que establece la relación entre saber y saber-hacer de Piaget, quien define a la competencia como una actividad que se relaciona con el aprovechamiento o superación y se fundamenta en un potencial ideal (Aguilar, 2017), mientras en el terreno de la lingüística se revisan las aportaciones de Chomsky quien habla de la competencia comunicativa (Cano, 2015), clave en lo que se llama la comunicación asertiva; la variable proceso de abastecimiento de bienes y servicios, se asienta en los supuesto teóricos de la teoría tradicional de la administración de Fayol, quien establece que los elementos clave en toda gestión administrativa son la organización, planeación, dirección, coordinación y control, todos actuando de manera sinérgica conducen a que la entidad alcance sus objetivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Fue tipo básica, ya que se orientó hacia la resolución objetiva de los problemas asociados a los métodos de producción, distribución, circulación y consumo de bienes y servicios (Ñaupas et al., 2013). El enfoque adoptado fue de naturaleza cuantitativa, dado que se emplearon técnicas cuantitativas para la recopilación de datos, utilizando tanto estadísticas descriptivas como inferenciales (Ñaupas et al., 2013). De manera similar, Hernández et al. (2014) corroboran que se validó una hipótesis de investigación.

Diseño de investigación

Fue diseño no experimental, a razón que no se hizo una manipulación deliberada de variables (Ñaupas et al., 2013). Asimismo, fue de nivel correlacional ya que se estableció relación entre las variables analizadas, como afirman Hernández et al. (2014), estos estudios siguen el esquema:

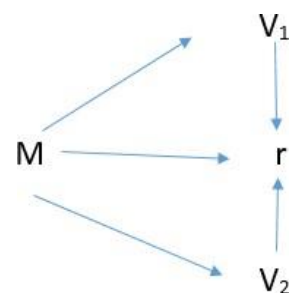
Dónde:

M = muestra

V1 = Competencias laborales

V2 = procesos de abastecimiento de bienes y servicios

r = relación entre variables



3.2. Variables y operacionalización

Las variables con las que se trabajó fueron:

V1: Competencias laborales

Definición conceptual

Son las destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejercer una carrera, tiene la capacidad para solucionar las dificultades laborales de forma independiente y flexible; es competente para interactuar con su ambiente de desarrollo profesional (Careeronestop, 2019).

Definición operacional

Fueron medidos mediante la técnica de la encuesta, la misma que evaluó, a través de un cuestionario con escalas tipo Likert, para cuyo fin se consideró las dimensiones de competencias genéricas y específicas.

Indicadores: información, colaboración y comunicación, habilidades, valores, conocimientos técnicos para el desarrollo de algo concreto.

V2: procesos de abastecimiento de bienes y servicios

Definición conceptual

Procesos que llevan a cabo las instituciones del estado cuyo fin es obtener bienes, suministros, servicios u obras que se requieren para cumplir sus objetivos, está bajo norma por la Ley de contrataciones y adquisiciones (OSCE 2021).

Definición operacional

La variable, se midió utilizando la técnica de la encuesta, la misma que evaluó, a través de un cuestionario, teniendo en cuenta 3 dimensiones: planeación general, procedimiento de contratación y ejecución contractual.

Indicadores: proceso de estructurar un objetivo, para accionar sin riesgos; manejo de la Ley de contrataciones en el proceder de un contrato; manejo de los distintos actos de un contrato (contrato, cauciones, anticipos, agregados, extensión de plazo, subcontratación, nulidad, resolución, penalidad).

Escala de medición

Las variables se midieron empleando la escala Likert del tipo ordinal, procedimiento que ha facilitado la sistematización de sentires y condiciones de los empleados, manifestando su acuerdo o desacuerdo a cada cuestión propuesta.

3.3. Población, muestra y muestreo

El universo lo constituyen 12 servidores de la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho-Ica, los cuales trabajan en el Órgano encargado de las Contrataciones (OEC); por el tamaño, se ha decidido trabajar con la totalidad, por lo que la muestra se consideró censal, los instrumentos se aplicaron a la totalidad de la población.

Según Ñaupas et al. (2013) se denomina censal en caso la muestra es la totalidad de la población. El muestreo fue no probabilístico, intencional y por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 1

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Medición
V1. Competencias laborales	Encuesta	Cuestionario de competencias laborales	Ordinal
V2. Procesos de abastecimiento de bienes y servicios	Encuesta	Cuestionario de procesos de abastecimiento de bienes y servicios	Ordinal

La técnica es un conjunto de pautas y ordenamientos que permiten al científico construir la relación con el objeto o sujeto de la investigación, el instrumento es un elemento del investigador para recoger y registrar los datos, generalmente se emplean: pruebas, formularios, escalas de opinión, test y listas de chequeo (Ñaupas et al., 2013). La presente investigación, empleó la encuesta para recolectar los datos.

Los instrumentos empleados para cada variable y dimensiones, fueron validados y empleados por Huamaní (2018) con una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.975

Tabla 2

Dimensiones e ítems de primera variable

Dimensiones	Ítems
Competencias genéricas	1 al 10
Competencias específicas	11 al 20

Nota. La escala no ha requerido ninguna recodificación.

Tabla 3

Dimensiones e ítems de segunda variable

Dimensiones	Ítems
Planeación general	1 al 19
Procedimiento de contratación	10 al 17
Ejecución contractual	18 al 22

Nota. La escala no ha requerido ninguna recodificación.

Validez

La validez determina si la cuantificación es adecuada o no; es decir, si mide lo que se desea medir (Ñaupas et al., 2013). Los instrumentos utilizados en la pesquisa, fueron validados, mediante el juicio de expertos (anexos), quienes verificaron la pertinencia, coherencia, y eficacia de los indicadores establecidos.

Confiabilidad

Establece la precisión del instrumento en la obtención de resultados sostenibles, es la eficiencia del instrumento para ocasionar resultados similares cuando es aplicado por segunda vez, en contextos similares (Hernández et al., 2014). Para nuestra investigación, la confiabilidad fue determinada con el coeficiente Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Una vez definido el proyecto de investigación, se procedió a identificar los instrumentos que ya habían sido empleados en anteriores investigaciones y ya fueron validados, a fin de emplearlos en la obtención de datos de las variables competencia laboral y proceso de abastecimiento de bienes y servicios. Subsiguientemente se pidió autorización a la jefatura de la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho – Ica, a través de carta prescrita por la UCV, se aplicó un cuestionario para cada variable a todos los trabajadores participantes en el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos, fueron almacenados en hojas de cálculo Excel y sometidos al software estadístico SPSS; organizando tablas de frecuencias y correlación para

su interpretación. La contrastación de las hipótesis se realizó con el estadígrafo, fue posible mediante el estadístico r de Pearson, determinándose previamente con la prueba de normalidad. losvalores oscilan entre -1 y +1 (correlación positiva y negativa), según la regla de decisión siguiente (Ñaupas et al., 2013):

- 1.00 Correlación perfecta
- 0.90 Correlación muy fuerte
- 0.75 Correlación considerable
- 0.50 Correlación media
- 0.10 Correlación débil
- 0.00 No existe correlación alguna entre las variables

3.7. Aspectos éticos

Se abordó los aspectos éticos de la investigación, destacando el respeto a principios éticos fundamentales y normas de conducta responsables. Se emplearon instrumentos de forma anónima y se mantuvo la confidencialidad para preservar la privacidad de los participantes. Se priorizó el respeto a los sujetos de estudio, asegurando la integridad y confidencialidad de los datos a lo largo de todo el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Competencia Laboral	,284	12	,008	,875	12	,077
Competencia Genérica	,332	12	,001	,841	12	,029
Competencia específica	,329	12	,001	,843	12	,030
Proceso de abastecimiento de bienes y servicios	,417	12	,000	,608	12	,000
Planeación general	,250	12	,037	,862	12	,051
Procedimiento de contratación	,238	12	,059	,840	12	,028
Ejecución contractual	,269	12	,016	,904	12	,181

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se presenta la evidencia de normalidad mediante las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. La significancia de estas pruebas indica que los datos siguen una distribución normal. Dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50, se opta por utilizar el estadístico de Pearson para llevar a cabo el análisis inferencial.

Tabla 5*Tabla de frecuencia de las variables de estudio*

			Proceso de abastecimiento de bienes y servicios		
			Casi nunca	A veces	Total
Competencia Laboral	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	8,3%	0,0%	8,3%
	Regular	Recuento	3	3	6
		% del total	25,0%	25,0%	50,0%
	Bueno	Recuento	0	4	4
		% del total	0,0%	33,3%	33,3%
Excelente	Recuento	0	1	1	
	% del total	0,0%	8,3%	8,3%	
Total	Recuento	4	8	12	
	% del total	33,3%	66,7%	100,0%	

Se presenta la frecuencia de las competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios. El 50% (6) tiene competencia regular, seguido del 33,3% (4) bueno; en el nivel excelente y deficiente se encuentran el 8,3% (1) en cada caso. El 66,7% (8) considera que a veces y el 33,3% (4) dice casi nunca se cumplen los procedimientos establecidos en estos procesos. Del 50% (6) que tienen competencia laboral regular, el 25% (3) dice casi nunca, coincidiendo con el otro 25% (3) que dice a veces cumplir con los procesos de abastecimiento.

Tabla 6*Prueba de correlación entre las variables de estudio*

		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,621*
	Sig. (bilateral)		,031
	N	12	12
V2	Correlación de Pearson	,621*	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se encontró una correlación media ($r=0.621$) entre ambas variables que demuestra significancia, confirmada con el $p=0.031 < 0.05$; se acepta la hipótesis alterna; es decir, la competencia laboral se relaciona directamente con el proceso de abastecimiento para el caso de estudio.

Tabla 7*Tabla de frecuencias de la D1V1 – V2*

		V2			
			Casi nunca	A veces	Total
D1-V2	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	8,3%	0,0%	8,3%
	Regular	Recuento	3	4	7
		% del total	25,0%	33,3%	58,3%
	Bueno	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	25,0%	25,0%
	Excelente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	8,3%	8,3%
Total	Recuento	4	8	12	
	% del total	33,3%	66,7%	100,0%	

Se presenta la frecuencia de la competencia genérica y el proceso de abastecimiento de bienes y servicios. El 58.3% (7) tienen competencia genérica regular, seguido del 25.0% (3) bueno; en el nivel excelente y deficiente se encuentran el 8.3% (1) en cada caso. El 66.7% (8) considera que a veces y el 33,3% (4) dice casi nunca se cumplen los procedimientos establecidos. Del 58.3% (7) que tienen competencia laboral genérica regular, el 33.3% (4) dice a veces y el 25% (3) casi nunca, coincidiendo con el otro 25% (3) de competencia genérica buena que dice a veces cumplir con los procesos de abastecimiento.

Tabla 8*Prueba de Correlación de Pearson entre D1V1 – V2*

		D1-V1	V2
D1-V1	Correlación de Pearson	1	,553
	Sig. (bilateral)		,042
	N	12	12
V2	Correlación de Pearson	,553	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se elaboró en cumplimiento del objetivo específico 1, muestra la correlación de Pearson entre la dimensión competencia genérica y la variable proceso de abastecimiento de bienes y servicios; se encontró una correlación media ($R=0,553$) entre ambas variables que demuestra significancia, aunque el valor de $p=0.042$ que es menor a 0.05 conduce a la aceptación de la hipótesis alterna, es decir que hay relación entre la competencia genérica y el proceso de abastecimiento en la unidad ejecutora 036 región policial Ayacucho-Ica, 2021.

Tabla 9*Tabla de frecuencias de la D2-V1 y la V2*

		V2			
			Casi nunca	A veces	Total
D2-V1	Deficiente	Recuento	2	0	2
		% del total	16,7%	0,0%	16,7%
	Regular	Recuento	2	5	7
		% del total	16,7%	41,7%	58,3%
	Bueno	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	16,7%	16,7%
Excelente	Recuento	0	1	1	
	% del total	0,0%	8,3%	8,3%	
Total	Recuento	4	8	12	
	% del total	33,3%	66,7%	100,0%	

Se presenta la frecuencia de la dimensión competencia específica y proceso de abastecimiento de bienes y servicios. El 58.3% (7) tiene competencia regular, seguido del 16.7% (2) que coinciden en deficiente y bueno, respectivamente; en el nivel excelente se encuentran el 8,3% (1). Sobre el proceso de abastecimiento de bienes y servicios, el 66.7% (8) considera que a veces y el 33,3% (4) dice casi nunca se cumplen los procedimientos establecidos. Del 58.3% (7) que tienen competencia específica regular, el 41.7% (5) dice a veces y el 16.7% (2) afirman casi nunca cumplen con los procesos de abastecimiento. El total de los que tienen competencia deficiente casi nunca cumplen con los procesos de abastecimiento; contrastando con los que tienen competencia excelente que dicen a veces cumplir con los procedimientos.

Tabla 10*Correlación de Pearson entre la D2-V1 y V2*

		D2-V1	V2
D2-V1	Correlación de Pearson	1	,590*
	Sig. (bilateral)		,044
	N	12	12
V2		,590*	1
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)	,044	
	N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se elaboró para contrastar el objetivo específico 2, muestra la correlación de Pearson entre las variables competencias específicas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios; existe una correlación significativa media ($R=0.590$), confirmada con el $p=0.044$ que es menor a 0.05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, es decir la competencia específica se relaciona directamente con el proceso de abastecimiento en la unidad ejecutora 036 región policial Ayacucho-Ica, 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados logrados respecto a la relación entre las variables de competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la unidad ejecutora 036 región policial Ayacucho-Ica; nos presenta una correlación media ($r=0.621$) que demuestra significancia, la contrastación de hipótesis, nos conduce a la aceptación de la hipótesis alterna ($p=0.031<0.05$), afirmando que cuanto más competentes son los trabajadores, mejor será el desempeño en las diferentes etapas y principios del proceso de abastecimiento.

Estos resultados son coincidentes con lo reportado por Suksanchananun et al. (2020) quienes en su publicación en la revista: Polish Journal Of Management Studies, demuestran significancia estadística ($p<0.05$) entre los indicadores de la cadena de suministro y los procesos de adquisición. En un trabajo realizado en Cusco, Cano y Tito (2019) encuentran que las competencias laborales tienen alta relación ($Rho = 0.710$) con el proceso de adquisiciones y contrataciones, aceptando la hipótesis alterna ($p=0.006<0.05$), igualmente tienen similitud con lo hallado por Huamaní (2018) confirmando también la significancia entre las competencias laborales y los procesos de compras, realidad que demuestra la objetividad de nuestros hallazgos que corroboran la relación existente entre las variables estudiadas. Se afirma, entonces que es necesario una buena gestión del personal, mediante el fortalecimiento de sus capacidades y competencias para a su vez mejorar las cadenas de suministro (Mendoza et al., 2017), importante en la medida que este hecho tiene implicancias en la percepción de los beneficiarios y la complacencia de los usuarios.

Llama la atención que la mayoría (50%) demuestra competencia regular y el 66.7% considera que a veces cumple con los procesos de abastecimiento de bienes y servicios, situación que afecta la efectividad y eficiencia de los procedimientos, produciendo quejas e insatisfacción, así como la baja ejecución presupuestal (OSCE, 2021) en perjuicio de la unidad ejecutora 036 de la región policial Ayacucho-Ica; al respecto, Frederico et al. (2021) quienes realizaron un estudio bajo el contexto de la covid-19, hallaron que el fortalecimiento de capacidades de los empleados en aspectos de abastecimiento estratégico, tiene impacto positivo en la cadena de suministro de bienes y servicios.

Por otro lado, Pulido et al. (2020) indican que es necesario mejorar la función logística para optimizar el cumplimiento de las funciones de abastecimiento; es necesario por tanto, lograr el involucramiento de los empleados para una buena gestión de la organización (Čech, et al., 2016); para mejor comprensión, debemos considerar que las competencias se miden a través del desempeño observable en la ocupación laboral y en el equipo de trabajo, conducente a lograr las metas esperadas (CLAD, 2016).

Para analizar el comportamiento de la dimensión competencia genérica, se ha elaborado la tabla 7, se vislumbra que el 58.3% tienen competencia genérica regular, de ellos el 33% dicen que a veces y el 25% casi nunca cumplen con los procesos de abastecimiento de bienes y servicios; demostrando que una limitada competencia tiene efecto negativo en el funcionamiento de los procesos de abastecimiento (Sablón et al., 2017), limitando a su vez la eficiencia de la institución.

Para contrastar el objetivo específico 1, se realizó la prueba de correlación de Pearson (tabla 8), cuyo valor demuestra una correlación media ($r=0.553$), coincidiendo con Saavedra et al. (2019) quienes encuentran también una relación positiva media ($r=0.49$) entre la competencia y el desempeño laboral; un hecho que destacar resulta en la contrastación de hipótesis ($p=0.042$) que condujo a la aceptación de la hipótesis alterna; es decir, que hay evidencia estadística suficiente para afirmar que las competencias laborales en la dimensión de competencias genéricas tienen relación con los procesos de abastecimiento de bienes y servicios en la unidad ejecutora 036 de la región policial Ayacucho-Ica, resultado que posiblemente se debe al pequeño tamaño de la muestra (Ñaupas et al., 2013) y debido también a que las competencias genéricas son inherentes a cada persona, determinando su desempeño en el puesto laboral que ocupan (SERVIR, 2016).

Por tanto, se afirma que en el objetivo específico 1, se demuestra la existencia de relación entre la dimensión competencia genérica y la variable proceso de abastecimiento de bienes y servicios. Aquellos trabajadores con competencias genéricas deficientes casi nunca cumplen con los procedimientos de abastecimiento, también es necesario considerar que las competencias genéricas son aquellas que permiten a los empleados conseguir el trabajo, pero no necesariamente pueden estar capacitados para el buen cumplimiento de sus

funciones (Huamaní, 2018).

Rivas y Orozco (2020) sugieren que es muy necesaria la capacitación permanente del personal para mejorar y optimizar los procesos de adquisición, coincidiendo con Cabeza et al. (2016), quienes reafirman el rol primordial de las capacitaciones, especialmente en aspectos que enfoquen el trabajo en equipo, organización y planificación, responsabilidad, cumplimiento, ética y habilidad en el uso de las TIC, acciones que, como dice Chiavenato (2014) deben realizarse en forma grupal y organizacional para lograr los objetivos y metas. Nos atrevemos a indicar inclusive, que ya debe considerarse la incorporación de los principios de la “industria 4.0” (Pinzone et al., 2017), que enfatiza el uso de la TIC y la automatización de los procedimientos, en vista que diversas entidades a causa del covid-19 están implementando la gestión digital (Salazar, 2021), ante lo cual muchos trabajadores carecen de experticia.

En relación al objetivo específico 2, la tabla 9, demuestra que del 58.3% que tienen competencia específica regular, sobre el cumplimiento de los procedimientos de abastecimiento de bienes y servicios, el 41.7% dice a veces y el 16.7% dicen casi nunca cumplen. Asimismo, el total de los que tienen competencia deficiente casi nunca cumplen con los procesos de abastecimiento; contrastando con los que tienen competencia excelente que dicen a veces cumplir con los procedimientos; Ccosi (2019) reporta resultados similares, afirmando que hay relación entre las capacidades profesionales y la administración, también expresa la condición regular de la ejecución de los procesos.

Se demuestra que las competencias tienen efecto positivo en los procesos de abastecimiento (Frederico et al., 2021), remarcando que dependen de cada individuo, son características desarrolladas no solo con capacitaciones sino también por la experiencia y determinan un ejercicio triunfante en un puesto laboral (Servir, 2016), que tendrán incidencia en lograr los resultados esperados por la institución ya que las competencias laborales específicas se encuentran engarzadas a las funciones productivas conducentes a que los empleados logren el éxito y se evalúan mediante los comportamientos observables que demuestran un desempeño adecuado y óptimo en sus funciones (SENA, 2001).

A efectos de analizar la relación entre las capacidades laborales específicas y los procesos de abastecimiento de bienes y servicios, se ha construido la tabla 10, demostrando que existe una correlación significativa media ($r=0.590$), es decir la competencia específica se relaciona directamente y en forma positiva con el proceso de abastecimiento en la unidad ejecutora 036 región policial Ayacucho-Ica; asimismo, se acepta la hipótesis alterna ($p=0.044<0.05$).

Resultados similares son reportados por diversos investigadores, como Alegría (2019) quien encuentra una correlación positiva muy fuerte al estudiar las competencias laborales y la profesionalización de empleados del estado, confirmando la importancia de la profesionalización en el logro de las competencias, que debe evaluarse permanentemente por su impacto en la calidad de los procesos, capacidad de respuesta, eficiencia y control (Salas, et al., 2018; Salas, et al., 2017); igualmente, García (2016) remarca la importancia de las capacitaciones laborales en Latinoamérica, de este modo se disminuye la población económicamente inactiva, logrando su inserción en el mercado laboral basados en la transformación tecnológica, política, económica, social y cultural.

También, Cano y Tito (2019) demostraron que las competencias laborales tienen alta relación ($Rho = 0.710$) con el proceso de compras, aceptando la hipótesis alterna ($p=0.006<0.05$); cabe remarcar que los procedimientos de abastecimiento se refieren a las acciones que se realizan en forma grupal y organizacional para lograr los objetivos y metas; su esencia es optimizar los esfuerzos, recursos, logística, basados en la proyección, ordenación, orientación y el control, es conocido que cuanto más se desarrollen las competencias le corresponde un buen procedimiento de contratación (Chiavenato, 2014). Por ende, optimizando la gestión administrativa de la institución, especialmente en la ejecución presupuestal.

Huamaní (2018) halló resultados similares a nuestro estudio, demostró que hay significancia estadística entre las competencias laborales y los procesos de adquisiciones y contrataciones; también Saavedra et al. (2019) en su investigación determinaron la existencia de una relación positiva media ($r=0.49$) entre los diferentes tipos de competencia (técnica, metodológica y social) y el desempeño laboral, confirmando las afirmaciones de López et al. (2019) sobre la necesidad de

fortalecer los conocimientos para mejorar las cadenas de suministro; logrando la competitividad y productividad (Mendoza et al., 2017) otorgando una ventaja competitiva para la organización (Aryanto et al., 2015).

Otras investigaciones también demuestran que las competencias de las personas se relacionan con los procesos administrativos, como es el caso de Suksanchananun et al. (2020) quienes remarcan su importancia en las cadenas de suministro, programación, adquisición de materias primas, manufactura, entrega y retorno ($p < 0.05$); también, Sanabria et al. (2019); igualmente, Cano y Tito (2019), destacan la alta relación ($r = 0.710$) que tienen las competencias laborales con los procesos de compras, aceptando la hipótesis alterna ($p = 0.006 < 0.05$); al respecto Cabeza et al. (2016) resaltan la necesidad de fortificar las capacidades de los empleados para alcanzar la competitividad en sus funciones.

Recientemente, en Europa, se incide en la llamada “Industria 4.0”, que Pinzone et al. (2017) convienen en llamar la cuarta revolución industrial, referida a la influencia de las tecnologías digitales y la automatización del proceso productivo; remarcan que su implementación demanda cambios en los puestos de trabajo y las competencias de los trabajadores, modificando los requisitos de contratación y demostrando la necesidad de organizar acciones de capacitación para el desarrollo de habilidades y competencias; aludimos a esta teoría en razón que se observa limitaciones en los empleados encargados de los procesos de abastecimiento de la unidad ejecutora 036 región policial Ayacucho-Ica, especialmente en el manejo de las computadoras y el desconocimiento de los aplicativos que tiene el Ministerio de Economía y Finanzas. Conduciendo a errores en los procesos que culminan en irregularidades sobre todo en la ejecución contractual (OSCE, 2021).

Por esa razón es ineludible que se haga un enfoque integral de la gestión organizacional, privilegiándolos recursos humanos de las áreas encargadas de los procesos de suministro o abastecimiento (Munir et al., 2020), de este modo también se mejorarán las cadenas de suministro, las mismas que favorecen la autonomía laboral, el desempeño del trabajador y fomentan la productividad dentro de la empresa, aumentando la ventaja competitiva (Cabana et al., 2018).

La competitividad laboral es esencial para la Autoridad Nacional del Servicio

Civil-SERVIR, remarcando que se refiere al comportamiento del empleado en la realización de la misión y la eficiencia en el logro de las metas instituidas (SERVIR, 2016), recalcando la importancia de la profesionalización de la función pública para beneficio de la sociedad (CLAD, 2018); teniendo en consideración que, las competencias son rasgos de cada individuo, que establecen un desempeño laboral exitoso, afectado en su desarrollo y procedimientos por la pandemia covid-19, las mismas que demandan nuevas competencias en los trabajadores (Moreira y Cao, 2021).

VI. CONCLUSIONES

1. Las competencias laborales, tienen relación significativa media ($r=0.621$; $p=0.031$) con el proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, confirmando que a mayor competencia se optimiza el proceso de abastecimiento.
2. Las competencias genéricas se relacionan en un nivel significativo medio ($r=0.553$; $p=0.042$) con el proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, demostrando que, a mayor competencia genérica, se mejora el proceso de abastecimiento.
3. Las competencias específicas y el proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, tienen relación significativa media ($r=0.590$; $p=0.044$); es decir, a mayor competencia específica, mejor se realiza el proceso de abastecimiento de bienes y servicios.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho — Ica, a través del jefe de la UE 036 RPAI, establecer una estrategia de perfeccionamiento de las competencias laborales para los trabajadores, con el objetivo de alcanzar la eficiencia en los procesos de abastecimiento.
2. Incidir en el desarrollo y fortalecimiento de capacidades en la competencia genérica y ampliar la investigación a otras dependencias castrenses, en ámbitos de las diferentes regiones policiales para generalizar los hallazgos y establecer lineamientos para la mejora continua.
3. Optimizar las competencias específicas otorgando a los empleados las capacidades necesarias, para formalizar de manera conveniente las operaciones de contrataciones y adquisiciones en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho — Ica.
4. A otros investigadores, emplear los instrumentos desarrollados para ejecutar otras investigaciones en diferentes instituciones del estado, a nivel de gobiernos regionales y locales.

REFERENCIAS

Aguilar, F. (2017). El currículo basado en competencias profesionales integradas en la universidad ecuatoriana. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación, REXE*. Vol. (16), núm. (31), p. 136.

<https://www.redalyc.org/pdf/2431/243152008008.pdf>

Alegría, R. (2019). Las competencias laborales y su implicancia en la profesionalización de los servidores públicos en el Perú, 2015–2017. Tesis Maestría. Centro de Altos estudios Nacionales. Lima.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/277242>

Alvarez, J. (2017). *Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016*. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8226>

Anduiza, J. (2018). *Gestión de la cadena de suministro: análisis del uso de las TIC y su impacto en la eficiencia*. (Tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Madrid, España. <https://eprints.ucm.es/46224/1/T39544.pdf>

Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. (2016). Guía de Evaluación de Competencias para Directivos Públicos.

<https://www.servir.gob.pe/servir-publica-guia-para-evaluacion-de-competencias-de-los-directivos-como-parte-del-proceso-de-implementacion-del-subsistema-de-gestion-del-rendimiento/>

Cabana, S., Narea, H., y Orrego, R. (2018). Factores Determinantes de la Conducta Intraemprendedora en Pequeñas y Medianas Empresas (PyMes) de la Región Coquimbo en Chile. *Información tecnológica*, 29(4), 167-178.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000400167>

- Cabeza, L., Lombana, J. y Muñoz, A. (2016). Competencias en la cadena de suministro del sector logístico en Barranquilla, Colombia. *Management and business journal. Cuadernos de Administración*. 32(56), 81-99. Universidad del Valle. <https://www.redalyc.org/journal/2250/225051546007/html>
- Cano, I., y Tito, Y. (2019). *Competencias laborales y el proceso de adquisición y contrataciones en la gerencia administrativa de la Municipalidad Distrital de Santiago de Cusco-2018*. [Tesis titulación, Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2762>
- Cano, A. (2015). Una mirada psicológica al enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(2), 150-153. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000200012&lng=es&tlng=es.
- Careeronestop. (2019). A Process for Developing Competency Models. U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration. <https://www.careeronestop.org/CompetencyModel/GetStarted/model-collaborative-process.aspx>.
- Ccosi, L. (2019). Las competencias profesionales en el nivel de la gestión de servicios administrativos en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Lima 2018. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34162>
- Čech, M., W. Yao, A. Samolejová, J. Li and P. Wicher (2016). Human Resource Management in Chinese manufacturing companies. *Perspectives in Science* 7: 6-9. <https://daneshyari.com/article/preview/2061570.pdf>
- Centro de Especialización en Gestión Pública-CEGEP. (2021). El ciclo del abastecimiento Perú. <https://cegepperu.edu.pe/2021/02/24/el-ciclo-de-abastecimiento/>

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2018). Competencias Laborales en el Sector Público. México. Disponible en: <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2016). Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público. XVII Conferencia Iberoamericana de ministras y ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Colombia. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Guia-Referencial-Iberoamericana-de-Competencias-Laborales-en-el-Sector-Publico-07-2016.pdf>

Chiavenato, I. (2014). Teoría General de la Administración. 8va edición. México: Interamericana Editores S.A.

Clúster Logistic de Catalunya. (mayo 24 de 2017). Historia de la logística [información en página web]. Recuperado de <https://clusterlogistic.org/es/historia-de-la-logistica/>

Diario Oficial El Peruano. (2014). Ley No. 30225. Ley de Contrataciones del Estado. Normas legales. 11 de julio 2014. P. 527446-527460. Lima. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0022/tuo-ley-30225.pdf>

Diario Oficial El Peruano. (2018). Decreto Legislativo No. 1439. Sistema Nacional de Abastecimiento. Normas legales. 16 de setiembre 2018. P. 52-56. Lima. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-del-sistema-nacional-de-abastecimiento-decreto-legislativo-n-1439-1692078-14/>

Diario Oficial El Peruano. (2019). Decreto Supremo No. 082-2019-EF. Texto Unico Ordenado de la Ley 30225, ley de contrataciones del estado. Normas legales. 13 de marzo 2019. P. 9-29. Lima.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/texto-unico-ordenado-de-la-ley-n-30225-ley-de-contratacion-decreto-supremo-n-082-2019-ef-1749200-1/>

ESAN. (julio 15 de 2016). ¿Qué son competencias? [información en página web].

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/que-son-competencias/>

Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21(96),31-55.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002&lng=en&tlng=es.

Frederico, G.F., Kumar, V., Garza-Reyes, J.A. (2021). Impact of the Strategic Sourcing Process on the Supply Chain Response to the COVID-19 effects. *Business Process Management Journal*, pp. 1-29. Available from:

<http://hdl.handle.net/10545/625963>

García, A. (2016). *La capacitación laboral en América Latina como un aporte a la mitigación del desempleo en el siglo XXI*. Un análisis de la experiencia del SENA en Colombia (Tesis Maestría).

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5376/1/T2094-MRI-La%20capacitacion.pdf>

Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.) México McGraw-Hill/ Interamericana Editores, SA.

- Hernández, H., Cardona, D., y Del Rio, J. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información tecnológica*, 28(5), 15-22. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Huamaní, J. (2018). *Competencia laboral en la gestión del proceso de adquisiciones y contrataciones en la oficina de abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14293>
- Kovács, Z y Pató, B. (2014). Jobs and Competency Requirements in Supply Chains. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 109(2014) 83–91. https://www.researchgate.net/publication/259996033_Jobs_and_Competency_Requirements_in_Supply_Chains
- La Torres, M. (2016). *Las competencias y sus clases*. http://umch.edu.pe/arch/hnomarino/45_competencias.pdf
- Lima, F. y Carpinetti, L. (2017). Quantitative models for supply chain performance evaluation: a literature review, *Computers and Industrial Engineering*, 113(C), 333-346. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2017.09.022>
- Lotfi, Z., et al. (2013). "Information Sharing in Supply Chain Management." *Procedia Technology* 11: 298-304. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212017313003484>
- López-Concepción, Arellys, de la Cruz-Rivadeneira, Orlando, Saz-Gil, María Isabel, Gil-Lacruz, Ana Isabel, Ramírez, Mayelin, & Rivadeneira, Dariel. (2019). Efectos de la gestión del conocimiento en cadenas de suministro de alimentos perecederos. *Ingeniería Industrial*, 40(3), 285-294. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000300285&lng=es&tlng=es.

- Munir, M., Sadiq, M., Ali, K. & Farooq, S. (2020). Supply chain risk management and operational performance: The enabling role of supply chain integration, *International Journal of Production Economics*, Volume 227.
<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107667>.
- Mendoza, J., et al. (2017). Validación del impacto que el recurso humano tiene en la cadena de suministros. e-Book: Investigación Interdisciplinaria, Tomo III. Academia Journals 2017.
https://www.researchgate.net/publication/320559918_VALIDACION_DE_L_IMPACTO_QUE_EL_RECURSO_HUMANO_TIENE_EN_LA_CADENA_DE_SUMINISTROS
- Moreira, J., y Cao, H. (2021). Más allá de la pandemia. Luchas y Debates en torno al Estado y la Administración Pública. *Administración Pública Y Sociedad (APyS)*, (12), 91–119.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/APyS/article/view/35630>
- Ñaupas, H et al. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2012). ¿Qué es competencia laboral? Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional-Cinterfor.
<https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competicencia-laboral>
- OSCE. (2016). Diagnóstico del Sistema de Adquisiciones Públicas del Perú. Lima. <https://portal.osce.gob.pe/osce/diagn%C3%B3stico-del-sistema-de-adquisiciones-p%C3%ABAblicas-del-per%C3%BA>

OSCE. (2021). Procesos de selección más usados en adquisiciones y contrataciones de FF.AA. y PNP.

<https://portal.osce.gob.pe/osce/content/osce-explic%C3%B3-procesos-de-selecci%C3%B3n-m%C3%A1s-usados-en-adquisiciones-y-contrataciones-de-ffaa-y>

Ospina, M y Sanabria, P. (2017). Marco general de análisis de la formación logística en Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*. 15(19). pp. 236-267. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476255361011>

Pinzone, M., et al. (2017) Jobs and Skills in Industry 4.0: An Exploratory Research. In: Lödding H., Riedel R., Thoben KD., von Cieminski G., Kiritsis D. (eds) *Advances in Production Management Systems. The Path to Intelligent, Collaborative and Sustainable Manufacturing. APMS 2017. IFIP Advances in Information and Communication Technology, vol 513*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66923-6_33

Pulido Castelblanco, A. P., Acosta Fonseca, J., Fernández García, D. & Guacaneme Monroy, A. (2020). Comparación de las competencias logísticas del gestor de la cadena de suministros en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” y el modelo internacional APICS. *Brújula Semilleros De Investigación*, 8(16), 16–28. <https://doi.org/10.21830/23460628.30>

Rivas, M. y Orozco, J. (2020). *Propuesta de mejora de procesos logísticos del área de abastecimiento de “La Chilenita”* (Tesis licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14395>

Saavedra, M., Romero, I., Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. 6(2), 101-121. DOI: <https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.08>

Sablón-Cossío, Nayfe, Hernández-Nariño, Arialys, Urquiaga-Rodríguez, Ana Julia, Acevedo-Suárez, Jose Antonio, Bautista-Santos, Horacio, & Acevedo-Urquiaga, Ana Julia. (2017). Matriz de selección de estrategias de integración en las cadenas de suministro. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 333-344.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000300011&lng=es&tlng=es.

Sablón, N., Miranda, Y., Medina, A. y Acevedo-Juarez, J. (2011). *Análisis del papel que ejercen las competencias laborales en el personal que integra la cadena de suministro*.

https://www.researchgate.net/publication/254411374_Analisis_del_papel_que_ejercen_las_competencias_laborales_en_el_personal_que_integra_la_cadena_de_suministro

Sanabria, P., Ospina, M., y García, S. (2019). Competencias profesionales en el campo de administración: un análisis para Colombia. *AD-minister*, (35), 5-52. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.35.1>

Salas, K., et al. (2018). An Inventory Model Of Three-Layer Supply Chain Of Wood And Furniture Industry In The Caribbean Region Of Colombia, *International Journal of Systems Science: Operations and Logistics*, 5 (1), 69-86. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12585/8893>

Salas, K., Miguél, H., Acevedo, J. (2017). Metodología de Gestión de Inventarios para determinar los niveles de integración y colaboración en una cadena de suministro, *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 25 (2), 326-337. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052017000200326>

Salazar, O. (2021). *Modelo de Gestión Estratégica de TICs para la Gestión Pública en la Municipalidad Distrital de José L. Ortiz*. [Tesis de doctorado,

Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75761>

Sebastiani, G. (2013). *La auditoría de gestión y su incidencia en la optimización de los recursos del estado en los procesos de adquisición del sector interior*. [Tesis maestría. Universidad de San Martín de Porres].

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/577?show=full>

Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SENA). (2001). *Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral*. Bogotá.

https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/3231/1/manual_evaluacion_certificacion.pdf

Suksanchananun, W., Chaiyasoonthorn, W., Chaveesuk, S. (2020). The impact of supply chain management competencies on the rice community enterprises. *Polish Journal Of Management Studies*. 22(1). 531-544.

https://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-88b33a12-6330-4777-b606-63952a2baa98/c/pjms.2020.22.1.34_531-544.pdf

TRANSEOP. (27 de julio de 2020). *La evolución de la historia*.

<https://www.transeop.com/blog/la-evoluci%C3%B3n-de-la-log%C3%ADstica-en-la-historia/28/>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización

Variables De Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Mediciones
Variable 1: Competencias laborales	Careeronestop (2019) refiere que las competencias laborales son conocimientos y aptitudes laborales desarrollando habilidades de un individuo para hacer frente ante una adversidad de la propia función del trabajo.	Se medirá utilizando la técnica de la encuesta, la misma que evaluó, a través de un cuestionario, teniendo en cuenta 2 dimensiones: competencias genéricas y competencias específicas.	– Competencias genéricas – Competencias específicas	Información, colaboración y comunicación. Habilidades, valores, conocimientos técnicos para el desarrollo de algo concreto.	Tipo aplicada de la siguiente forma: – Deficiente: 8.3% – Regular: 88.3% – Bueno: 25.0% – Excelente: 8.3%
Variable 2: Proceso de abastecimiento de bienes y servicios	Stock y Lambert (2001) el proceso de abastecimiento cuenta con elementos los cuales forman los suministros, los proveedores, la logística, el almacenamiento y el aprovisionamiento. En donde el objetivo principal es abastecer a las unidades usuarias con la finalidad de cumplir el Planeamiento objetivo institucional y otros.	Se medirá utilizando la técnica de la encuesta, la misma que evaluó, a través de un cuestionario, teniendo en cuenta 3, dimensiones: planeación general, procedimiento de contratación y ejecución contractual.	– Planeación general – Procedimiento de contratación – Ejecución contractual	Proceso de estructurar un objetivo, para accionar sin riesgos. Manejo de la Ley de contrataciones en el proceder de un contrato. Manejo de los distintos actos de un contrato como: suscripción; garantías; adelantos; adicionales; ampliaciones de plazo; subcontratación; nulidad; resolución; penalidad.	Tipo aplicada de la siguiente forma: – Nunca – Casi nunca – A veces – Casi siempre – Siempre Nota: de acuerdo a las variables validadas.

Anexo 02. Matriz de consistencia

Competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho -Ica, 2021.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036</p> <p>¿Región Policial Ayacucho - Ica, 2021?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036</p> <p>¿Región Policial Ayacucho - Ica, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias específicas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036</p> <p>¿Región Policial Ayacucho - Ica, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre las competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Determinar la relación entre las competencias genéricas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las competencias específicas y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las competencias laborales se relacionan de manera significativa con él y proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021.</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>La competencia genérica se relaciona de manera significativa con el proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021.</p> <p>Las competencias específicas se relacionan de manera significativa con el proceso de abastecimiento de bienes y servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho - Ica, 2021.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Competencias laborales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias genéricas. - Competencias específicas. <p>Variable 2:</p> <p>Proceso de abastecimiento de bienes y servicios</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación general. - Procedimiento de contratación. - Ejecución contractual. 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Nivel: Diseño no experimental – transversal.</p> <p>Población:</p> <p>La población de estudio está conformada por todos los trabajadores de la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho – Ica, 2021.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra de estudio está conformada por los trabajadores del área de abastecimiento de la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho – Ica, 2021.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: encuesta (Escala Likert)</p>

Anexo 03. Instrumento

Instrumentos de investigación

Objetivos:

El presente cuestionario tiene el propósito de la relación entre las competencias laborales y proceso de abastecimiento de bienes y servicios de la entidad en mención.

Instrucciones:

Estimado Señor (a) (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre su percepción respecto a la influencia de las competencias laborales y el Proceso de Abastecimiento de bienes y servicios de la Unidad Ejecutora 036 Regio Policial Ayacucho — Ica, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" dentro del recuadro, según su criterio, sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

I. Datos Informativos:

Área donde labora: _____

sexo M () F ()

Condición laboral: Nombrado _____ Contratado _____

Tiempo de servicio: _____

Nivel de instrucción:

Secundaria ()

Superior No Universitaria ()

Superior Universitaria ()

Post Grado ()

Profesión _____

Especialización _____

II. Escala de Valores

Variable Competencias Laborales

Deficiente	(1)
Regular	(2)
Bueno	(3)
Excelente	(4)

Variable: Proceso de Abastecimiento de bienes y servicios

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

Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Competencias Laborales

1	2	3	4
Deficiente	Regular	Bueno	Excelente

N°	Dimensión Competencias Genéricas	1	2	3	4
1	Como considera que son sus conocimientos y habilidades asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas de las actividades que realiza en su centro laboral.				
2	Sus competencias respecto al perfil para las distintas actividades que usted realiza son:				
3	Sus competencias para analizar y evaluar información que le proporcionan en su trabajo son:				
4	Sus habilidades en los procesos de planificación de sus actividades laborales son:				
5	Su preparación para el cumplimiento de los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad es:				
6	La comunicación en su entorno laboral es:				
7	Las evaluaciones de desempeño y la implementación de programas de capacitaciones en su centro laboral han sido				
8	El sistema para medir la satisfacción de los trabajadores y funcionarios donde se incluyan aspectos de calidad, comprometimiento, flexibilidad, comunicación, integridad, actitud son:				
9	En su institución, los planes de incentivo para el personal son:				
10	En su centro laboral el diseño de perfiles laborales es: (competencias				
	Dimensión Competencias específicas				

11	Su motivación para realizar los trabajos en equipo es:				
12	Su manejo emocional en las actividades que realiza en su centro de labores es:				
13	Como considera a sus jefes respecto a la seguridad y confianza que ellos le brindan en las actividades que realiza.				
14	Como considera que es su compromiso respecto a las actividades que realiza en la institución donde labora				
15	Considera su participación como proactiva en las actividades de apoyo a su aprendizaje como				
16	Los planes para el personal (admisión formación, desarrollo) respecto a las necesidades de desarrollo de todas las personas son:				
17	La medición de la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo promoción, comunicación, formación y reconocimiento, son:				
18	En su institución el ambiente de trabajo es:				
19	En su centro laboral el programa de mejora continua al personal es :				
20	En su centro laboral el sistema de información para realizar su trabajo y garantizar el compromiso y precisión de la misma es :				

Variable 2: Proceso de abastecimiento de bienes y servicios

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

N°	Dimensión: Planeación General	1	2	3	4	5
1	La elaboración de los requerimientos de bienes y servicios se realiza adjuntando sus respectivos términos de referencia (TDR) y/o especificaciones técnicas (EE.TT) en forma oportuna					
2	Las respectivas unidades orgánicas de la organización elaboran su cuadro de necesidades y cumplen antes del primer semestre del año fiscal					
3	El órgano encargado de contrataciones (OEC), consolida oportunamente el cuadro de necesidades					
4	Para la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, el órgano encargado de contratación (OEC) ha cumplido con uniformizar los procesos a través de eventos de capacitación y/o sensibilización.					
5	La organización y sistematización de la información proporcionada por las unidades orgánicas de la organización respecto a su requerimiento de bienes y servicios se orientó a la elaboración oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC)					
6	La entidad cumple con capacitar de manera adecuada al órgano encargado de contratación (OEC) a fin de que estos asesoren de manera correcta a las demás unidades respecto a la eficiente elaboración del cuadro de necesidades de Bienes y Servicios.					

7	Las unidades orgánicas reciben asesoría especializada en la elaboración de sus Términos de Referencia (TDR y/o Especificaciones Técnicas (ET) que les permite actuar con eficiencia.					
8	El órgano encargado de contrataciones (OEC) cumple oportunamente con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC) para su respectiva aprobación					
9	En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC) se toma en consideración el cumplimiento de los objetivos del plan operativo institucional (POI)					
	Dimensión: Procedimientos de contratación					
10	En base a sus competencias realiza la actualización a sus requerimientos en coordinación con el órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación?					
11	¿Realiza ajustes a sus requerimientos con responsabilidad como sugerencia del órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación?					
12	Las contrataciones estatales se pueden realizar en función a sus competencias a través de diversos regímenes					
13	El OSCE tiene competencia sobre las compras reguladas mediante el D. Leg. 1017, así como en los regímenes temporales establecidos					

	mediante Decretos de Urgencia						
14	La programación de las contrataciones se realiza con responsabilidad y proactividad en la institución que labora						
15	Los plazos tanto de los actos preparatorios como de la ejecución contractual, están en función a las competencias profesionales						
16	Para determinar el valor estimado se realiza una indagación responsable de los precios en los mercados						
17	Las posibles demoras en los procesos de selección se deben a la falta de competencias laborales de los trabajadores						
	Dimensión ejecución contractual						
18	En la entidad donde labora, la entidad muchas veces demora el cumplimiento de suscribir el contrato						
19	Frecuentemente me encuentro en situaciones en el que el postor se niega a suscribir el contrato, requerimiento modificaciones del mismo						
20	Las modalidades de ejecución contractual para la contratación de bienes y servicios son las que determinan el marco normativo						
21	En la entidad en el que labora existen directivas que norman el cumplimiento de contrataciones y que le permite tomar decisiones adecuadas						
22	Frecuentemente los proveedores incumplen con la ejecución contractual ante un adelanto otorgado.						

Anexo 04. Validación de instrumento

Competencias laborales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Competencias Genéricas							
1	Como considera que son sus conocimientos y habilidades asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas de las actividades que realiza en su centro laboral.	✓		✓		✓		
2	Sus competencias respecto al perfil para las distintas actividades que usted realiza son:	✓		✓		✓		
3	Sus competencias para analizar y evaluar información que le proporcionan en su trabajo son:	✓		✓		✓		
4	Sus habilidades en los procesos de planificación de sus actividades laborales son:	✓		✓		✓		
5	Su preparación para el cumplimiento de los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad es:	✓		✓		✓		
6	La comunicación en su entorno laboral es:	✓		✓		✓		
7	Las evaluaciones de desempeño y la implementación de programas de capacitaciones en su centro laboral han sido	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El sistema para medir la satisfacción de los trabajadores y funcionarios donde se incluyen aspectos de calidad, comprometimiento, flexibilidad, comunicación, integridad, actitud son:	✓	✓	✓		✓		
9	En su institución, los planes de incentivo para el personal son:	✓						
10	En su centro laboral el diseño de perfiles laborales es : (competencias)	✓	✓	✓		✓		
	Dimensión Competencias específicas							
11	Su motivación para realizar los trabajos en equipo es:			✓		✓		
12	Su manejo emocional en las actividades que realiza en su centro de labores es:	✓						
13	Como considera a sus jefes respecto a la seguridad y confianza que ellos le brindan en las actividades que realiza.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Como considera que es su compromiso respecto a las actividades que realiza en la institución donde labora	✓		✓		✓		

15	Considera su participación como proactiva en las actividades de apoyo a su aprendizaje como	✓		✓		✓		
16	Los planes para el personal (admisión formación, desarrollo) respecto a las necesidades de desarrollo de todas las personas son:	✓		✓		✓		
17	La medición de la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo promoción, comunicación, formación y reconocimiento, son:	✓		✓		✓		
18	En su institución el ambiente de trabajo es:	✓		✓		✓		
19	En su centro laboral el programa de mejora continua al personal es	✓		✓		✓		
20	En su centro laboral el sistema de información para realizar su trabajo y se garantiza el compromiso y precisión de la misma es :	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: Garro Alberto Lumila DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

17 de 02 del 2018

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión Competencias Genéricas								
1	Como considera que son sus conocimientos y habilidades asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas de las actividades que realiza en su centro laboral.	✓		✓		✓		
2	Sus competencias respecto al perfil para las distintas actividades que usted realiza son:	✓		✓		✓		
3	Sus competencias para analizar y evaluar información que le proporcionan en su trabajo son:	✓		✓		✓		
4	Sus habilidades en los procesos de planificación de sus actividades laborales son:	✓		✓		✓		
5	Su preparación para el cumplimiento de los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad es:	✓		✓		✓		
6	La comunicación en su entorno laboral es:	✓		✓		✓		
7	Las evaluaciones de desempeño y la implementación de programas de capacitaciones en su centro laboral han sido	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El sistema para medir la satisfacción de los trabajadores y funcionarios donde se incluyen aspectos de calidad, compromiso, flexibilidad, comunicación, integridad, actitud son:	✓	✓	✓		✓		
9	En su institución, los planes de incentivo para el personal son:	✓						
10	En su centro laboral el diseño de perfiles laborales es : (competencias)	✓	✓	✓		✓		
Dimensión Competencias específicas								
11	Su motivación para realizar los trabajos en equipo es:	✓		✓		✓		
12	Su manejo emocional en las actividades que realiza en su centro de labores es:	✓						
13	Como considera a sus jefes respecto a la seguridad y confianza que ellos le brindan en las actividades que realiza.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Como considera que es su compromiso respecto a las actividades que realiza en la institución donde labora	✓		✓		✓		

15	Considera su participación como proactiva en las actividades de apoyo a su aprendizaje como	✓		✓		✓		
16	Los planes para el personal (admisión formación, desarrollo) respecto a las necesidades de desarrollo de todas las personas son:	✓		✓		✓		
17	La medición de la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo promoción, comunicación, formación y reconocimiento, son:	✓		✓		✓		
18	En su institución el ambiente de trabajo es:	✓		✓		✓		
19	En su centro laboral el programa de mejora continua al personal es	✓		✓		✓		
20	En su centro laboral el sistema de información para realizar su trabajo y se garantiza el compromiso y precisión de la misma es :	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: CRISTIAN MEDINA SOTELO DNI: 1.0659133

Especialidad del validador: METODOLOGIA DOCENTE UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde el concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

15 de 02 del 2018

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Como considera que son sus conocimientos y habilidades asociadas al desarrollo de diversas áreas y sub áreas de las actividades que realiza en su centro laboral.	✓		✓		✓		
2	Sus competencias respecto al perfil para las distintas actividades que usted realiza son:	✓		✓		✓		
3	Sus competencias para analizar y evaluar información que le proporcionan en su trabajo son:	✓		✓		✓		
4	Sus habilidades en los procesos de planificación de sus actividades laborales son:	✓		✓		✓		
5	Su preparación para el cumplimiento de los deberes mínimamente exigibles a los profesionales en el desempeño de su actividad es:	✓		✓		✓		
6	La comunicación en su entorno laboral es:	✓		✓		✓		
7	Las evaluaciones de desempeño y la implementación de programas de capacitaciones en su centro laboral han sido	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El sistema para medir la satisfacción de los trabajadores y funcionarios donde se incluyan aspectos de calidad, compromiso, flexibilidad, comunicación, integridad, actitud son:	✓		✓		✓		
9	En su institución, los planes de incentivo para el personal son:	✓		✓		✓		
10	En su centro laboral el diseño de perfiles laborales es : (competencias)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Dimensión Competencias específicas		✓		✓		✓		
11	Su motivación para realizar los trabajos en equipo es:	✓		✓		✓		
12	Su manejo emocional en las actividades que realiza en su centro de labores es:	✓		✓		✓		
13	Como considera a sus jefes respecto a la seguridad y confianza que ellos le brindan en las actividades que realiza.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Como considera que es su compromiso respecto a las actividades que realiza en la institución donde labora	✓		✓		✓		

15	¿Cómo se percibe el apoyo a su aprendizaje como	✓		✓		✓		
16	Los planes para el personal (admisión formación, desarrollo) respecto a las necesidades de desarrollo de todas las personas son:	✓		✓		✓		
17	La medición de la satisfacción del personal teniendo en cuenta sus necesidades y expectativas tales como ambiente de trabajo promoción, comunicación, formación y reconocimiento, son:	✓		✓		✓		
18	En su institución el ambiente de trabajo es:	✓		✓		✓		
19	En su centro laboral el programa de mejora continua al personal es	✓		✓		✓		
20	En su centro laboral el sistema de información para realizar su trabajo y se garantiza el compromiso y precisión de la misma es :	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dij) Mg: *ALCAZ ZAPATA NOEL* DNI: *06187282*

Especialidad del validador: *Metodología*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y claro

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

05 de 01 del 2018

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Proceso de abastecimiento de bienes

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Planeación General								
1	La elaboración de los requerimientos de bienes y servicios se realiza adjuntando sus respectivos términos de referencia (TDR) y/o especificaciones técnicas (EE.TT) en forma oportuna	✓		✓		✓		
2	Las respectivas unidades orgánicas de la organización elaboran su cuadro de necesidades y cumplen antes del primer semestre del año fiscal	✓		✓		✓		
3	El órgano encargado de contrataciones (OEC), consolida oportunamente el cuadro de necesidades	✓		✓		✓		
4	Para la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, el órgano encargado de contratación (OEC) ha cumplido con uniformizar los procesos a través de eventos de capacitación y/o sensibilización.	✓		✓		✓		
5	La organización y sistematización de la información proporcionada por las unidades orgánicas de la organización respecto a su requerimiento de bienes y servicios se orientó a la elaboración oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC)	✓		✓		✓		
6	La entidad cumple con capacitar de manera adecuada al órgano encargado de contratación (OEC) a fin de que estos asesoren de manera correcta a las demás unidades respecto a la eficiente elaboración del cuadro de necesidades de Bienes y Servicios.	✓		✓		✓		
7	Las unidades orgánicas reciben asesoría especializada en la elaboración de sus Términos de Referencia (TDR y/o Especificaciones Técnicas (ET) que les permite actuar con eficiencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El órgano encargado de contrataciones (OEC) cumple oportunamente con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC) para su respectiva aprobación	✓		✓		✓		
9	En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC) se toma en consideración el cumplimiento de los objetivos del plan operativo institucional (POI)	✓		✓		✓		
Dimensión: Procedimientos de contratación								
10	En base a sus competencias realiza la actualización a sus requerimientos en coordinación con el órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación?	✓		✓		✓		
11	¿Realiza ajustes a sus requerimientos con responsabilidad como sugerencia del órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación?	✓		✓		✓		

12	Las contrataciones estatales se pueden realizar en función a sus competencias a través de diversos regímenes							
13	El OSCE tiene competencia sobre las compras reguladas mediante el D.Leg. 1017, así como en los regímenes temporales establecidos mediante Decretos de Urgencia	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La programación de las contrataciones se realiza con responsabilidad y proactividad en la institución que labora	✓		✓		✓		
15	Los plazos tanto de los actos preparatorios como de la ejecución contractual, están en función a las competencias profesionales y la proactividad del trabajador	✓		✓		✓		
16	Para determinar el valor estimado se realiza una indagación responsable de los precios en el mercado	✓		✓		✓		
17	Las posibles demoras en los procesos de selección se debe a la falta de competencias laborales de los trabajadores	✓		✓		✓		
Dimensión ejecución contractual								
18	En la entidad donde labora la Entidad muchas veces demora el cumplimiento de suscribir el contrato	✓		✓		✓		
19	Frecuentemente me encuentro en situaciones en el que el pastor se niega a suscribir el contrato, requiriendo modificaciones del mismo.	✓		✓		✓		
20	Las modalidades de ejecución Contractual para la contratación de bienes y servicios son las que determina el marco normativo.	✓		✓		✓		
21	En la entidad en el que labora existen directivas que norman el cumplimiento de la contratación y que le permite tomar decisiones adecuadas	✓		✓		✓		
22	Frecuentemente los proveedores incumplen con la ejecución contractual ante un adelanto otorgado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Garro Aburto Lumila DNI: 09469016

Especialidad del validador: perante de investigación

17 de 02 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Planeación General								
1	La elaboración de los requerimientos de bienes y servicios se realiza adjuntando sus respectivos términos de referencia (TDR) y/o especificaciones técnicas (EE,TT) en forma oportuna	✓		✓		✓		
2	Las respectivas unidades orgánicas de la organización elaboran su cuadro de necesidades y cumplen antes del primer semestre del año fiscal	✓		✓		✓		
3	El órgano encargado de contrataciones (OEC), consolida oportunamente el cuadro de necesidades	✓		✓		✓		
4	Para la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, el órgano encargado de contratación (OEC) ha cumplido con uniformizar los procesos a través de eventos de capacitación y/o sensibilización.	✓		✓		✓		
5	La organización y sistematización de la información proporcionada por las unidades orgánicas de la organización respecto a su requerimiento de bienes y servicios se orientó a la elaboración oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC)	✓		✓		✓		
6	La entidad cumple con capacitar de manera adecuada al órgano encargado de contratación (OEC) a fin de que estos asesoren de manera correcta a las demás unidades respecto a la eficiente elaboración del cuadro de necesidades de Bienes y Servicios.	✓		✓		✓		
7	Las unidades orgánicas reciben asesoría especializada en la elaboración de sus Términos de Referencia (TDR) y/o Especificaciones Técnicas (ET) que les permite actuar con eficiencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El órgano encargado de contrataciones (OEC) cumple oportunamente con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC) para su respectiva aprobación	✓		✓		✓		
9	En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC) se toma en consideración el cumplimiento de los objetivos del plan operativo institucional (POI)	✓		✓		✓		
Dimensión: Procedimientos de contratación								
10	En base a sus competencias realiza la actualización a sus requerimientos en coordinación con el órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación?	✓		✓		✓		
11	¿Realiza ajustes a sus requerimientos con responsabilidad como sugerencia del órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación?	✓		✓		✓		

12	Las contrataciones estatales se pueden realizar en función a sus competencias a través de diversos regímenes							
13	El OSCE tiene competencia sobre las compras reguladas mediante el D.Leg. 1017, así como en los regímenes temporales establecidos mediante Decretos de Urgencia	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La programación de las contrataciones se realiza con responsabilidad y proactividad en la institución que labora	✓		✓		✓		
15	Los plazos tanto de los actos preparatorios como de la ejecución contractual, están en función a las competencias profesionales y la proactividad del trabajador	✓		✓		✓		
16	Para determinar el valor estimado se realiza una indagación responsable de los precios en el mercado	✓		✓		✓		
17	Las posibles demoras en los procesos de selección se debe a la falta de competencias laborales de los trabajadores	✓		✓		✓		
Dimensión ejecución contractual								
18	En la entidad donde labora la Entidad muchas veces demora el cumplimiento de suscribir el contrato	✓		✓		✓		
19	Frecuentemente me encuentro en situaciones en el que el postor se niega a suscribir el contrato, requiriendo modificaciones del mismo.	✓		✓		✓		
20	Las modalidades de ejecución Contractual para la contratación de bienes y servicios son las que determina el marco normativo.	✓		✓		✓		
21	En la entidad en el que labora existen directivas que norman el cumplimiento de la contratación y que le permite tomar decisiones adecuadas	✓		✓		✓		
22	Frecuentemente los proveedores incumplen con la ejecución contractual ante un adelanto otorgado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: CRISTIAN MEDINA SIZO DNI: 10659133

Especialidad del validador: DOCENTE INVESTIGADOR UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

15 de 02 del 2017

 Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Planeación General								
1	La elaboración de los requerimientos de bienes y servicios se realiza adjuntando sus respectivos términos de referencia (TDR) y/o especificaciones técnicas (E.E.TT) en forma oportuna	✓		✓		✓		
2	Las respectivas unidades orgánicas de la organización elaboran su cuadro de necesidades y cumplen antes del primer semestre del año fiscal	✓		✓		✓		
3	El órgano encargado de contrataciones (OEC), consolida oportunamente el cuadro de necesidades	✓		✓		✓		
4	Para la elaboración de los requerimientos de bienes y servicios, el órgano encargado de contratación (OEC) ha cumplido con uniformizar los procesos a través de eventos de capacitación y/o sensibilización.	✓		✓		✓		
5	La organización y sistematización de la información proporcionada por las unidades orgánicas de la organización respecto a su requerimiento de bienes y servicios se orientó a la elaboración oportuna del Plan Anual de Contrataciones (PAC)	✓		✓		✓		
6	La entidad cumple con capacitar de manera adecuada al órgano encargado de contratación (OEC) a fin de que estos asesoren de manera correcta a las demás unidades respecto a la eficiente elaboración del cuadro de necesidades de Bienes y Servicios.	✓		✓		✓		
7	Las unidades orgánicas reciben asesoría especializada en la elaboración de sus Términos de Referencia (TDR) y/o Especificaciones Técnicas (ET) que les permite actuar con eficiencia.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El órgano encargado de contrataciones (OEC) cumple oportunamente con la elaboración del plan anual de contrataciones (PAC) para su respectiva aprobación	✓		✓		✓		
9	En la elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC) se toma en consideración el cumplimiento de los objetivos del plan operativo institucional (POI)	✓		✓		✓		
Dimensión: Procedimientos de contratación								
10	En base a sus competencias realiza la actualización a sus requerimientos en coordinación con el órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación?	✓		✓		✓		
11	¿Realiza ajustes a sus requerimientos con responsabilidad como sugerencia del órgano encargado de contratación (OEC) antes de la realización del proceso de adquisición y/o contratación?	✓		✓		✓		

12	Las contrataciones estatales se pueden realizar en función a sus competencias a través de diversos regímenes							
13	El OSCE tiene competencia sobre las compras reguladas mediante el D.Leg. 1017, así como en los regímenes temporales establecidos mediante Decretos de Urgencia	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La programación de las contrataciones se realiza con responsabilidad y proactividad en la institución que labora	✓		✓		✓		
15	Los plazos tanto de los actos preparatorios como de la ejecución contractual, están en función a las competencias profesionales y la proactividad del trabajador	✓		✓		✓		
16	Para determinar el valor estimado se realiza una indagación responsable de los precios en el mercado	✓		✓		✓		
17	Las posibles demoras en los procesos de selección se debe a la falta de competencias laborales de los trabajadores	✓		✓		✓		
Dimensión ejecución contractual								
18	En la entidad donde labora la Entidad muchas veces demora el cumplimiento de suscribir el contrato	✓		✓		✓		
19	Frecuentemente me encuentro en situaciones en el que el postor se niega a suscribir el contrato, requiriendo modificaciones del mismo.	✓		✓		✓		
20	Las modalidades de ejecución Contractual para la contratación de bienes y servicios son las que determina el marco normativo.	✓		✓		✓		
21	En la entidad en el que labora existen directivas que norman el cumplimiento de la contratación y que le permite tomar decisiones adecuadas	✓		✓		✓		
22	Frecuentemente los proveedores incumplen con la ejecución contractual ante un adelanto otorgado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: ALVARO ZARATE NOEL DNI: 06167382

Especialidad del validador: Metodólogo

05 de ab. del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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


Firma del Experto Informante.

Anexo 05. Carta de autorización



REF.: Solicitud presentada por el S1. PNP. Yerson DE LA CRUZ QUICHCA, peticionando permiso para aplicar tesis denominada "Competencias Laborales y Proceso de Abastecimiento de Bienes y Servicios en la Unidad Ejecutora 036-Region Policial Ayacucho 2021" _____

ELEVACIÓN N° 39-2021-VIII-MACREPOL-A/RPA-DIVOPUS-DUE-USEG-SEC

SEÑOR : Mayor PNP
Victor Alberto ZEGARRA TORRES
JEFE (E) DEL DEPARTAMENTO DE UNIDADES
ESPECIALIZADAS DE LA DIVOPUS-REGPOL. -
AYACUCHO.

Tengo el honor de dirigirme al Despacho de su cargo, con la finalidad de elevar a su consideración la solicitud presentada por el S1. PNP. Yerson DE LA CRUZ QUICHCA, peticionando permiso para aplicar tesis de título denominado "COMPETENCIAS LABORALES Y PROCESO DE ABASTECIMIENTO DE BIENES Y SERVICIOS EN LA UNIDAD EJECUTORA 036-REGION POLICIAL AYACUCHO 2021", por los motivos indicados en la misma.

Al respecto, el suscrito es de opinión FAVORABLE, salvo mejor parecer de su elevado criterio.

Ayacucho, 28 de octubre del 2021.

PFTT/rsa.



OA - 362404
Perry Franklin TALLEDO TUANAMA
TENIENTE PNP
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD DEL
ESTADO-AYACUCHO





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUÍZ ANGÉLICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias Laborales y Proceso de Abastecimiento de Bienes y Servicios en la Unidad Ejecutora 036 Región Policial Ayacucho – Ica, 2021", cuyo autor es DE LA CRUZ QUICHCA YERSON IVAN, 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, 19 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUÍZ ANGÉLICA YOLANDA DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 19-01-2022 00:51:23

Código documento Trilce: TRI - 0280531