



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Las contrataciones y el desempeño laboral de los  
trabajadores en el área de abastecimiento de la  
Municipalidad distrital de Chugur.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR**

Br. Huaripata Mestanza, Edwin

**ASESOR**

Dr. Félix Díaz Tamay

**SECCIÓN**

Gestión Pública

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión Administrativa

**CHICLAYO-PERÚ**  
**2018**



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

El Jurado evaluador de la Tesis titulada:

*Los Contrataciones y el Desempeño Laboral de los  
Trabajadores en el Area de Abastecimiento de la Municipalidad  
distrital de Chugurí*

Que ha sustentado don (doña):

*Edwin Huanipata Restaura*

Nombres y Apellidos

Acuerda:

*Aprobar por la pertinencia*

Recomienda:

Pimentel, 3 de Marzo de 20 18

MIEMBRO DEL JURADO:

PRESIDENTE: *H. Fernando Hacten Vergara Abarca*

SECRETARIO: *H. Juan de la Cruz Delgado Almondo*

VOCAL: *H. Félix Oscar Escobar*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Huaripata Mestanza, Edwin egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado ( ) en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 40429022

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la municipalidad distrital de Chugur**, la misma que presento para optar el grado de :Maestro en Gestión Pública
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener a l g ú n grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse a l g ú n tipo de falsificación o que el trabajo d e investigación haya sido publicado a n t e r i o r m e n t e ; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 19 de febrero 2018

Firma:   
Edwin Huaripata Mestanza

Nombres y apellidos: Huaripata Mestanza, Edwin  
DNI: 40429022

## DEDICATORIA

A Dios, quién supo guiarme por el buen camino y por darme las herramientas necesarias para encaminar en la vida.

A mi padre Vicente, quien me inculcó el deseo de superación para ser cada día mejor en mi vida personal y profesional. A mis hermanos por su colaboración y motivación constante.

A mi madre Elvira por su confianza y su apoyo incondicional para lograr mis objetivos, por ser la fuerza y el motivo que me impulsa a seguir adelante a pesar de las adversidades

Edwin

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia y amigos quienes me ayudaron a encaminar este trabajo. Asimismo, agradezco por sus motivaciones para seguir adelante y por acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos. Gracias por todo el apoyo en este desafío.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, principalmente al Dr. Félix Díaz Tamay, asesor del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante e incondicional en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los miembros del jurado, por las observaciones y sugerencias oportunas, que permitieron alcanzar y lograr los objetivos del trabajo.

A la Municipalidad Distrital de Chugur, de la Provincia de Hualgayoc, al Alcalde y sus trabajadores, quienes contribuyeron en el desarrollar del presente trabajo, por brindarme las facilidades necesarias para el caso; y a todos quienes hicieron posible la realización de esta tesis, por su ayuda y apoyo desinteresado.

Edwin

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la escuela de post grado de la Universidad **César Vallejo**, para elaborar la tesis de Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado:

**Las Contrataciones y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.** Esperando que el presente trabajo de investigación constituya como un aporte, que se tome como modelo en otras Instituciones, o para posteriores investigaciones.

La investigación está estructurada en ocho capítulos los que se indican:

**El capítulo I** está referido a la Introducción. **El capítulo II** refiere al Método aplicado en la investigación. **El capítulo III** desarrolla los resultados. **El capítulo IV** hace referencia a la discusión de los Resultados. **El capítulo V** contiene las Conclusiones y Recomendaciones. **El capítulo VI** contiene las Referencias Bibliográficas.

Segura del reconocimiento del aporte de este trabajo estoy presta a recoger las observaciones y sugerencias que ustedes realicen, las mismas que se tomarán en cuenta, en beneficio de los estudiantes, puesto que toda investigación contribuye a la mejora del servicio y de la calidad de la institución pública como la Municipalidad Distrital de Chugur en este caso.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

## INDICE

	pág.
Página del jurado .....	ii
Declaratoria de Autenticidad .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRAC .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	11
<b>1.1. Realidad Problemática.....</b>	<b>11</b>
<input type="checkbox"/> A nivel Mundial.....	11
<input type="checkbox"/> A nivel Nacional .....	18
<b>1.2. Trabajos previos. ....</b>	<b>22</b>
1.2.1. Contrataciones.....	22
1.2.2. Desempeño Laboral .....	32
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	47
<b>1.3.1. Teorías científicas de Contrataciones Públicas .....</b>	<b>47</b>
<b>1.3.2. Teorías científicas de desempeño laboral .....</b>	<b>86</b>
<b>1.3.3. Marco Conceptual .....</b>	<b>96</b>
1.4. Formulación del problema .....	97
1.5. Justificación del estudio. ....	97
1.6. Hipótesis .....	100
1.7. Objetivos .....	100
<b>1.7.1. General.....</b>	<b>100</b>
<b>1.7.2. Específicos .....</b>	<b>100</b>

II.	MÉTODO	101
	<b>2.1. Tipo y diseño de estudio.</b>	<b>101</b>
	2.1.1. Tipo de estudio.	101
	2.1.2. Diseño de la investigación	101
	<b>2.2. Variables</b>	<b>102</b>
	2.2.1. Definición conceptual de las variables	102
	2.2.2. Definición Operacional de las variables	102
	<b>2.3. Población y Muestra</b>	<b>103</b>
	<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b>	<b>105</b>
	<b>2.5. Métodos de análisis de la información.</b>	<b>108</b>
	<b>2.6. Método de investigación (mixto)</b>	<b>108</b>
	2.6.1 El Enfoque Cualitativo	108
	2.6.2 El Enfoque Cuantitativo	109
	2.6.3. Método Descriptivo	109
	2.6.4. Método Deductivo	109
	<b>2.7. Aspectos éticos</b>	<b>110</b>
III.	RESULTADOS	111
	<b>3.1. Descripción de los Resultados</b>	<b>111</b>
	<b>3.2. Discusión de los resultados</b>	<b>134</b>
IV.	CONCLUSIONES	138
V.	RECOMENDACIONES	139
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	140
VII.	ANEXOS	148
	- Ficha Técnica	146
	- Juicio de expertos	153
	- Autorización de Publicación	162
	- Acta de Originalidad de Tesis	163
	- Reporte de Turnitin	164



## RESUMEN

El presente estudio descriptivo - correlacional, titulado: “**Las Contrataciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur**”, cuyo objetivo general es:  
Determinar la relación que existe entre las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

El estudio tuvo como muestra a los 07 trabajadores del Área de Abastecimiento. El trabajo usó el diseño no experimental transversal, con la finalidad de determinar la correlación entre las contrataciones y desempeño laboral, sus expectativas y sus conocimientos previos. Los datos se recogieron a través de la aplicación de un test consistente en un cuestionario para diagnosticar el problema, aunque siguiendo una sola matriz de organización con la finalidad de mejorar la consistencia de los resultados obtenidos. Luego, éstos fueron procesados a través de la estadística descriptiva en los programas estadísticos SPSS y EXCEL.

Los resultados encontrados permiten afirmar que las contrataciones guardan una relación Muy Alta en un 37.50%, una relación Alta en un 29.17%, una relación Moderada de 20.83% y una relación Baja 12.50% con la variable desempeño laboral, estableciéndose una relación muy significativa entre ambas variables.

En todas las pruebas para probar la relación entre variables que existe una influencia Alta entre las Contrataciones sobre el Desempeño Laboral en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur.

**PALABRAS CLAVE: Contrataciones, Desempeño Laboral.**

## ABSTRACT

The present study descriptive – correlation study, entitled “**The hiring and the job performance of employees in the Area of supply of the district municipality of Chugur** “, whose overall objective is: Determine the relationship between recruitment and the job performance of employees in the Area of supply of the district municipality of Chugur.

The study was sample 07 workers in the Area of supply. The work used transverse non-experimental design, with the aim of determining the correlation between recruitment and job performance, their expectations and their prior knowledge. Data was collected through the application of a consistent questionnaire test to diagnose the problem, although following a single matrix organization with the aim of improving the consistency of the results obtained. Then, they were processed through the descriptive statistics in the statistical software SPSS and EXCEL.

Found results allow to affirm that engagements are a very high ratio in a 37.50%, a high ratio in a 29.17%, a relationship moderate of 20.83% and a ratio low 12.50% with the variable job performance, establishing a relationship very significant between the two variables.

In all the tests to prove the relationship between variables that there is an influence of high between engagements on job performance in workers in the Area of supply of the municipality district Chugur.

**KEY WORDS: Hiring, Job Performance.**

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática.



#### A nivel Mundial.

##### a. Contrataciones

En la República de Corea: La inclusión de terceros para controlar on - line la gestión de contratos en Corea. El Sistema On - Line de Contratación Pública Electrónica de Corea (KONEPS) funciona a nivel nacional y permite el procesamiento On - Line de toda la contratación pública, desde el inicio de la compra hasta su pago. A través de este sistema digitalizado, las organizaciones de consumidores y las empresas pueden involucrarse en el escrutinio del manejo de fondos públicos en los procesos de contratación. **(OCDE, 2012, p 80).**

En la República de Sudáfrica: La integración de la contratación pública en la gestión financiera en Sudáfrica. Como consecuencia de esta reorganización, ya no se trata a la contratación pública como un proceso puramente técnico y los especialistas en esta temática trabajan ahora juntamente con otros funcionarios directivos, participando en la toma de decisiones relativa a la forma en que los departamentos gestionan sus activos y gastan sus recursos. Los cambios han servido para resaltar la importancia de tener profesionales dotados de capacidades generales en la planificación y ejecución de los contratos públicos. **(OCDE, 2012, p.80).**

En la Republica de Finlandia: Acuerdos - marco: compras más centralizadas, eficientes y controladas en Finlandia Hansel Ltd. es una unidad centralizada de contratación pública del Estado de Finlandia que aglutina las necesidades de contrataciones de los ministerios y unidades ministeriales, así como de agencias estatales y empresas de propiedad estatal. Lleva a cabo su misión estableciendo acuerdos - marco para contratar productos y servicios. **(OCDE, 2012, p.83).**

En la República de Rumania: Incentivos y resultados: implicar a los interesados en la contratación pública electrónica en Rumania. A pesar del

ahorro en la implementación del sistema electrónico de compras públicas la instalación reveló algunas deficiencias en el sistema, como la falta de una estrategia a largo plazo para la contratación pública, la falta de infraestructuras digitales seguras y procesos de conocimiento compartido poco eficientes en los niveles nacional e internacional. **(OCDE, 2012, p.86).**

En la Republica de los Estados Unidos: El uso de sistemas informáticos para apoyar decisiones de contratación pública en los Estados Unidos. El propósito de la “Central de Adquisiciones” (<http://www.acquisition.gov>), es proporcionar un único punto de entrada para la contratación pública en los Estados Unidos en relación con las normas, sistemas, recursos, oportunidades y capacitación. Una de sus posibilidades es mantener un vínculo entre las numerosas bases de datos con las que se recoge, estructura y comunica la información sobre la contratación pública. **(OCDE, 2012, p. 80).**

En la Republica de Nueva Zelanda: El incremento de la profesionalidad: el Grupo Gubernativo de Desarrollo de la Contratación Pública en Nueva Zelanda (GPDG). En julio de 2006 se creó un Grupo Gubernamental para el Desarrollo de la Contratación Pública (GPDG) en el Ministerio de Desarrollo Económico (MED) en Nueva Zelanda. La finalidad prevista es “obtener los mejores resultados posibles de los contratos para el gobierno, los contribuyentes y las empresas en Nueva Zelanda”. **(OCDE, 2012, p.89).**

En la República de Chile: El establecimiento de indicadores de actuación de los funcionarios dedicados a la contratación pública en Chile. El Programa de Mejoramiento de Gestión (PGM) es un programa nacional que depende de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Finanzas y que pretende conseguir mejoras constatables por medición en aspectos clave de la gestión pública. En particular, este programa se centra en los siguientes aspectos: recursos humanos, asistencia a los administrados, planificación y actuación, auditoría interna, gestión financiera y calidad del servicio. La contratación pública se considera uno de los ámbitos más importantes de

este programa y sus resultados se incluyen en la gestión financiera.

**(OCDE, 2012, p. 85).**

En Venezuela, Brasil y Chile se han hecho esfuerzos significativos para obtener instrumentos legales que si bien dan prioridad a las empresas nacionales, no bloquean la participación de las empresas extranjeras, por ello es indispensable conocer las diferencias y semejanzas en materia de contratación pública entre los países ya mencionados , ya que hará posible que nuestras empresas estén más preparadas para competir en otros mercados y reconocer normas y procedimientos adaptables a nuestro país que podrían ser usados en un futuro para mejorar la contratación por parte de los entes del Estado. **(Bautista, 2015, p.17)**

Las compras públicas abarcan un alto número de transacciones y representan una porción sustancial del producto bruto interno, básicamente en todos los países del mundo; según datos de la Organización Mundial del Comercio (OMC), las compras estatales representan entre el 10% y 15% del producto interno bruto mundial. **(Rozenwurcel y López, 2013, p.3).**

#### **b. Desempeño Laboral**

En el folleto **CEM (2014)** se indica sobre del desempeño laboral entre los hombres y mujeres, ya que los empresarios opinan que la percepción sobre el desempeño laboral de ambos es especial en las organizaciones y sobre las supuestas diferencias de productividad en el área laboral, ya que esto incide de manera importante, las posibilidades de acceso al empleo de unos con otros y en sus condiciones de trabajo. Y en el caso de las mujeres, esa percepción es en muchos aspectos poco conveniente en su ámbito laboral. (p.5).

**Robbins y Judge (2013)** explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más

información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. (p.27)

**Robbins, Stephen, Coulter (2013)** definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. (p.26).

**Méndez (2013)** Actitudes y desempeño laboral, video en línea, expone que las actitudes son afirmaciones favorables o desfavorables respecto a diferentes acontecimientos, esto refleja lo que siente el colaborador de algo, además resalta que los gerentes no se interesan en la misma, que solo se interesan en las actitudes en el trabajo realizado. Hacer énfasis a la satisfacción laboral, donde se resaltan las actitudes del colaborador de forma general hacia las tareas asignadas, crear compromiso del empleado, actitudes congruentes y actitudes positivas. Recomienda a los gerentes interesarse por las actitudes reflejadas ya que las mismas, influyen en su comportamiento. (p.32).

Según **Dolan (2013)** en su Libro Desempeño Laboral manifiesta que: Son pocas las empresas que tratan de aumentar el desempeño laboral de su talento humano a través de la mejora del rendimiento de recursos humanos. Sin embargo, generalmente los empleados trabajan solamente entre un 60 y 70% de sus capacidades, llegando a alcanzar las diferencias de productividad entre los que más rinden y los que menos rinden en una proporción del tres al uno. Para entender mejor este tema que involucra a los empleados se debe analizar el conjunto de actividades que realizan en sus labores cotidianas cuyo propósito se enfoca a la mejora del rendimiento tanto individual como grupal de los equipos de trabajo a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. (p. 45)

El desempeño laboral es medido y administrado por las organizaciones productivas directamente, pero en el caso del profesional, esta valoración es más compleja y difícil, en especial cuando los profesionales ejercen de manera independiente y no contratada por alguna empresa o institución. **(López, 2012, p.50).**

En la revista electrónica **Redacción, Estratégica & Negocios (2012)** explica que un buen desempeño laboral es más fácil si se cuenta con las condiciones para evitar riesgos al bienestar y a la salud. Hoy en día es importante conocer que los resultados en cualquier trabajo mejoran notablemente si éste se realiza en un ambiente apropiado, además de garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores redundando en ganancias, en productividad y menores costos para los empleadores; es decir, la salud y seguridad en el trabajo representan una ganancia para ambas partes, tanto patrones como empleados, Así estas recomendaciones son abordadas de manera distinta en cada país, aunque lo común es que existan desde manuales de procedimientos internos hasta normas nacionales e internacionales de seguridad y salud en el trabajo. Esta información expresa la importancia de conservar hábitos saludables en torno al desempeño laboral. (p.4).

La ingeniera **Sandra Suarez** en el artículo consultado en internet el **(20 de febrero del 2012)** explica que la motivación laboral, es una estrategia para aumentar la productividad, ya que va a depender de sus recursos económicos, grandes y pequeñas empresas tienen varias estrategias para mantener a sus colaboradores en un agradable ambiente laboral que los lleve a brindar y a realizar lo mejor de sí y a ser cada vez más eficaces y productivos. Las pequeñas empresas, o aquellas que cuentan de recursos limitados, requieren de técnicas de motivación laboral, ya que el nivel de motivación brinda a los empleados un espacio propicio donde puedan desarrollarse de manera personal y profesional. En compañías donde el personal es numeroso y los recursos son más generosos, el tema se aborda desde otro orden. En industrias grandes, por ejemplo, la motivación laboral se ha enmarcado en la palabra bienestar, pero dirigida no solo a sus empleados sino también al grupo familiar. (p.4).

Según **López (2012)** señala que el desempeño laboral debe ser valorado sin que esto a su vez desmotive al empleado y se creen conflictos innecesarios por lo tanto se necesita buscar las estrategias necesarias para que se cambien la mentalidad derrotista y de todos quienes integran la institución, y que mediante incentivos cada quien cuide su lugar de trabajo y realice sus actividades con entusiasmo dentro del marco de respeto de la convivencia de un clima laboral adecuado para la colectividad. (p. 50)

Según **Clemente (2012)** menciona en su libro Manual de Psicología Jurídica Laboral lo siguiente: La capacidad laboral será aquella destreza para el trabajo que una persona posee dentro del normal desempeño de sus funciones en unas condiciones ambientales normales o estándar. Cuando estas condiciones ambientales varíen o las condiciones psicológicas o físicas de la persona que desempeña ese trabajo se vean afectadas de forma que puedan incidir en su capacidad para el trabajo puede ser más o menos intensa y en cuanto a lo que nos toca delimitar como psicólogos forenses también nos interesara saber si esta incapacidad laboral es un suceso reversible o irreversible. El desempeño laboral se mide mediante las actitudes, comportamientos y otras condiciones psicológicas, físicas y de motivación de los trabajadores sin importar el cargo que ocupe y los riesgos a los cuales se enfrenten para cumplir con sus actividades por tanto los empresarios deben tomar muy en cuenta estas aseveraciones para que aprendan a conocer a sus colaboradores y el trato que necesitan para obtener los resultados esperados. (p.42).

**Villena (2011)** conferencia impartida el 8 de agosto del 2011 a los estudiantes sobre Motivación y fomento sobre el desempeño ético y proactivo en la vida profesional es uno de los puntos fundamentales a los que se les da una consideración prioritaria, decía que temas como la productividad y la motivación adecuada son temas fundamentales y trascendentales en el mundo profesional de hoy es por ello que el desempeño se ve reflejado en las actividades del ser humano. (p.6).



**Pedraza (2010)** en el artículo desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo que aparece en la revista de Ciencias Sociales, explica que el desempeño de los empleados siempre ha sido apreciado como la piedra angular para el logro de la efectividad y éxito de una organización, por lo cual existe mucho interés de los gerentes de recursos humanos en aspectos que no solo permitan medir el desempeño, sino que también se pueda mejorar. Se debe de perpetuar que el desempeño laboral son las acciones o conductas que se observan en los colaboradores, y que son distinguidos dentro de la empresa los cuales son medibles de acuerdo a ciertos patrones, el desempeño del colaborador dentro de su área de trabajo puede ser exitoso o decepcionante, ello dependerá de la conducta y la motivación con la que se trabaja. (p.504).

En tal sentido, como nos muestra el artículo **CCN expansión (2010)**, muchas de las empresas mexicanas buscan iniciativas propias para motivar a sus colaboradores, “como por ejemplo: conversar abiertamente aclarando las dudas sobre normas, responsabilidades, deberes y derechos, valorar los aspectos positivos de los subordinados, agradecer y elogiar las buenas acciones que ellos realicen, pedir disculpas cuando sea necesario, respetar la dignidad de los colaboradores y desarrollar planes de carrera”.(p.15).

**Bohlander, G.; Snell, S. (2008)**, en su libro “Administración de Recursos Humanos” dice: “En muchos casos la entrevista de evaluación proporcionara las bases para detectar las deficiencias en el desempeño de los colaboradores y planear las formas de mejorarlo. Si no se llama la atención del colaborador hacia estas deficiencias es probable que continúen hasta volverse muy serias. Algunas veces los colaboradores de bajo desempeño no comprenden con exactitud lo que se espera de ellos. Sin embargo, una vez que se aclaran sus responsabilidades, están en posición de aplicar las medidas correctivas necesarias para mejorar su desempeño”. (p.676).



## **A nivel Nacional**

### **a. Contrataciones**

Según **Curasma (2015)**. En el Perú el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) es el organismo técnico especializado de las contrataciones públicas y es por intermedio de éste que se promueve las buenas prácticas en los procesos de contratación de bienes, servicios y obras. El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) vela por el correcto cumplimiento de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, así también tiene la facultad de emitir directivas y otros instrumentos técnicos - normativos que regulan la realización de las distintas actividades de la contratación estatal a nivel nacional. (p. 23 – 24).

Los procesos de contratación estatal tienen una gran importancia para el Estado pues están directamente relacionados con el correcto uso de los recursos públicos, por su relevancia en el aspecto económico de los países y por su vulnerabilidad ante la corrupción convirtiéndose en un indicador de la eficiencia de la gestión pública. En el Perú la realización de este proceso recae en los Órganos Encargados de las Contrataciones (OEC) de las Entidades que también son responsables de otras funciones establecidas por la Ley de creación del Sistema Nacional de Abastecimiento Público. (p.25).

La deficiente realización del proceso de contratación estatal se debe a distintas causales o problemas que surgen a lo largo de sus tres (3) fases, pero la gran mayoría de estas tienen su origen en la fase de programación y actos preparatorios. Un análisis de ésta fase permitirá determinar la relevancia del aspecto humano, aspecto legal o aspecto de fiscalización, siendo que, aquel que presente mayor importancia deberá recibir el mayor enfoque posible de parte del El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) para implementar estrategias que permitan mejorar la eficiencia de la contratación estatal.

Las continuas modificaciones normativas que rigen sobre nuestro proceso de contratación inclusive recientemente, el muchas veces riguroso y estricto

sistema de control o fiscalización de las actuaciones durante el proceso, permiten suponer que el aspecto humano (capacidades) sería el aspecto fundamental en el que se tenga que invertir esfuerzos, pues los otros dos aspectos antes mencionados han sido de aplicación constante en los procesos de contratación.

El primer aspecto es el abastecimiento oportuno de los bienes, servicios y obras requeridos por las Entidades Públicas para el logro de sus objetivos institucionales que se ven enmarcados en el cumplimiento de los objetivos del Gobierno, dicho cumplimiento es consecuencia de la capacidad de gestión de los funcionarios públicos a cargo de las Entidades Estatales con los limitados recursos que disponen mediante el cumplimiento de sus funciones y cuya finalidad última e implícita es dar bienestar a la población. (p.26).

**Proyecta Corporación SAC (2014).** Menciona que la medición de la duración de los actos preparatorios del proceso de selección. Es una investigación realizada para el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado OSCE en que se concluye entre otros que i) Se aprecia que la mayor demora se encuentra en la determinación del monto de la compra o del Valor Referencial, que involucra una serie de actividades, como la de encontrar a proveedores y solicitar cotizaciones, ii) que sigue en importancia la determinación de la Solicitud, el cual involucra realizar una serie de coordinaciones con el área usuaria; iii) que, sobre la base de la información recopilada, es posible identificar los pasos que las entidades no suelen dar, a diferencia de los pasos que da el OSCE, así como también las buenas prácticas que realizan algunas entidades y que podrían ser promovidas para que sean de ejecución común iv) que a partir de ello, sea necesario capacitar a las entidades, a fin de uniformizar los pasos a seguir en los actos preparatorios, el mismo que puede ser complementado con una Directiva que lo regule y finalmente se evidencia la necesidad de implementar un programa de rápida identificación de oferta (a través de la web del RNP), para que las Entidades soliciten y obtengan sus cotizaciones en menor plazo.(p. 16).

**Ministerio de Economía y Finanzas (2014).** Tercer informe intervención Publica Evaluada Organismo Supervisor de Contrataciones - OSCE. Concluye que es necesario lograr una especialización de los profesionales Logísticos ya que su labor tiene especial importancia en la ejecución de los recursos de las instituciones públicas. Por ello la importancia de potenciar sus capacidades, y con ello contribuir a prevenir la corrupción. La capacitación no solo debe considerar aspectos normativos, sino mayormente aspectos de gestión. Asimismo, se puede observar una resaltada disociación de los actores involucrados dentro de las instituciones públicas (Área usuaria, OEC, comité especial, titular de la entidad) lo cual conlleva a una debilidad institucional donde el trabajo en equipo no se ve fortalecido, sino más bien prevalece el individualismo que se observa en las distintas etapas de contratación: Etapa previa, etapa de selección y etapa de ejecución. No se definen completamente las responsabilidades que en conjunto deben asumir a lo largo de las etapas mencionadas. (p.16).

#### **b. Desempeño Laboral**

En efecto, como se menciona en el Portal de Comunidad Empresarial – **Pimex (2011)**, a través de la motivación logramos un mejor desempeño, una mayor productividad, una mayor eficiencia, una mayor creatividad, una mayor responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los colaboradores”. Pero, sobre todo, se logra obtener colaboradores motivados y satisfechos. (p.16).

**Orué (2011)** en su artículo titulado inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Tuvo como objetivo principal ver la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de una empresa en el Perú. Esta investigación utiliza un diseño de carácter descriptivo – explicativo, la población estuvo conformada por 187 personas. Como resultado el coeficiente alfa de cronbach dio 0.849; por lo tanto, existe homogeneidad entre las preguntas. Y por ende que existe

una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. (p. 90 -106).

En un artículo de **Pro inversión (2010)**, se menciona lo siguiente: “La planeación respecto a los recursos humanos es la actividad para identificar las necesidades actuales y futuras de recursos humanos de la MYPE, su incremento y capacitación, así como el bienestar de quienes laboran en una empresa”. (p.16).

Al respecto, de acuerdo a los hechos descritos evidenciamos que la Municipalidad Distrital de Chugur no es ajena a esta problemática que se refleja a nivel Nacional y Regional; en consecuencia, es allí hacia dónde va orientada la presente investigación, a determinar si se están aplicando adecuadamente las normas que regulan las contrataciones del Estado y el desempeño laboral; así mismo de qué manera incide esta situación en los resultados de la gestión Municipal.

Por otra parte, la Municipalidad Distrital de Chugur, es una entidad de Gobierno Local de mediano tamaño, pero en el transcurso del tiempo ha ido creciendo vertiginosamente, no sólo en su estructura orgánica, sino en el incremento de recursos humanos en sus diversas secciones y áreas de trabajo. El Sistema de Contrataciones y el desempeño laboral es el más crítico durante el periodo por flaquear en la organización y la falta de implementación existiendo desconocimiento general de la normatividad, falta de implementación del personal profesional, técnico y la falta de información sobre sus principios, deberes, derechos y responsabilidades como servidor público, siendo esta una de las mayores debilidades. A ello se incrementa el desconocimiento de los instrumentos de gestión como el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), documentos que se encuentran desactualizados a falta de un manual de procedimientos en el área de abastecimiento el cual perjudica enormemente a la gestión administrativa eficiente del Abastecimiento.

En la Municipalidad Distrital de Chugur; desde el año 2012 a través de los comités de selección se viene realizando las contrataciones para la adquisición de bienes, servicios, consultoría de obras, ejecución de obras de acuerdo a la Ley de Contrataciones del Estado aprobado mediante decreto Legislativo N° 1017 y modificado actualmente con la Ley de Contrataciones N° 30225 aprobado mediante Decreto Supremo 056 – 2017; el cual está vigente actualmente.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **1.2.1. Contrataciones**

#### **Internacional**

**Alayo (2013)**, plantea que el sistema de compras públicas, específicamente las realizadas por el Poder Ejecutivo a través de las secretarías de Estado, tiene el objetivo de identificar los procesos y modalidades de compra vigentes, produciendo recomendaciones para una mayor efectividad del sistema, lograr reducir la corrupción y proveer mecanismos de transparencia que permitan a la sociedad intervenir y fiscalizar la gestión de los funcionarios públicos. (p. 24).

Las compras públicas se realizan a través de procesos y modalidades de compras vigentes; en las entidades del Estado, Gobiernos Regionales y Municipalidades; de tal manera que así se pueda lograr reducir los actos de corrupción y que sea de manera transparente y se pueda fiscalizar los procesos de selección y a los funcionarios públicos. **(Alayo, 2013, p. 24)**.

En el análisis realizado se constató que la aplicación del sistema nacional de contratación pública genera ahorros en el presupuesto de Egresos del Estado y un mejor uso de los recursos públicos, no obstante, se ha mostrado deficiencia en lo referente a sobrevaloración de costos en los presupuestos referenciales, por lo que no se prioriza la calidad del gasto público. **Cobas (2012)**.

Se tiene constatado que realizar mediante un sistema nacional de contratación pública genera ahorro en el presupuesto y el uso mejor de los recursos públicos y sobre todo se muestra la deficiencia en la sobrevaloración de costos de los presupuestos en los valores

referenciales de las contrataciones por lo tanto afecta en la calidad de gasto en las entidades del estado. **Cobas (2012)**.

**Salazar (2011)**, en su trabajo denominado “Análisis descriptivo del proceso de Licitación de las Empresas Públicas Venezolanas”. El cual tuvo como objetivo Analizar según la Ley de Contrataciones Públicas, Gaceta Oficial N° 38.895 del 25/03/2008, el proceso de licitación de las empresas públicas venezolanas, La autora llegó a la conclusión que el decreto ley ha permitido dinamizar el proceso de contratación del Estado a través de normas claras y la inclusión de obligatoriedad de publicar los llamados a participar en concursos abiertos tanto en el portal. (p.28).

Se entiende que de esta manera es más claro que con dinamizar los procesos de contratación pública por parte de los gobiernos Nacionales, Regionales y Municipales y teniendo los criterios que deben usarse para la adjudicación de los contratos, es a través de normativa clara y participar en concursos públicos. **(Salazar, 2011, p. 28)**.

**Solangel y Alonso (2011)** plantean que en torno a la variable Contrataciones Públicas, quedó establecido que es una técnica de ejecución del gasto público para la adquisición de bienes, prestación de servicios y ejecución de obras. Su naturaleza lleva a la aplicación de los principios comunes a todo procedimiento administrativo, a fin de inhibir cualquier conducta contraria a la ética pública, tales como: favoritismos en la contratación y el cohecho, soborno o fraude; y establecer las consecuencias jurídicas para los funcionarios públicos por inobservancia del deber, como garantía de equilibrio entre los intereses públicos y el interés de los particulares.

Su régimen actual está esencialmente contenido en la Ley de cual Contrataciones Públicas (2010), en la se establecen como Abierto, modalidades de contratación al Concurso Concurso Cerrado, Contratación Directa y Consulta de Precios.

Incluye además medidas de estímulo de personas y cualquier otra forma asociativa comunitaria para el trabajo, de incentivo a la producción nacional y del valor agregado nacional y el compromiso de responsabilidad social empresarial. (p. 14).

Los tipos de procesos de selección en las contrataciones públicas en Venezuela en el año 2010 son diferentes a los tipos de selección contratación al Concurso Abierto, Concurso Cerrado, Contratación Directa y Consulta de Precios, ya que en nuestro país recientemente con la Nueva Ley de Contrataciones N° 30225 aprobado por el Decreto Legislativo N° 350 – 2015 – EF; modificado por el Decreto Legislativo N° 1341; se ha modificado para contratar montos más elevados pasando de 3 a 8 UITs; lo que permite tener un mayor avance en las contrataciones que se solicita a través de las áreas de abastecimientos y/o logística de los gobierno Nacionales, regionales y locales. **(Solangel y Alonso, 2011, p. 14).**

**Meyer (2010).** En su tesis: Evaluación de las Contrataciones Públicas en Chile. Las contrataciones públicas en Chile presentan contrastes notables. Quienes las analicen encontrarán joyas institucionales y valiosos recursos humanos, en una, abundancia que eleva a Chile a un nivel que supera con mucho al de otros países que luchan contra la corrupción desenfrenada. Sin embargo, no es necesario adentrarse demasiado bajo la superficie de la contratación pública en Chile para descubrir fallas estructurales y brechas inquietantes. El Estado en Chile no aplica una política unificada a las contrataciones públicas. Estas últimas son altamente descentralizadas, pero ello no se refiere sólo al aspecto operacional, sino a la formulación o ausencia de políticas. No existe ningún responsable de promover objetivos comunes o "mejores prácticas", ni de evaluar los resultados desde la perspectiva del gobierno como un todo, considerando las implicancias de las compras públicas para la transparencia y la igualdad de oportunidades. Muchos funcionarios efectivamente comprometidos con los valores del sector público realizan las contrataciones con un apreciable grado de habilidad y buen juicio derivado de su experiencia práctica. Sin embargo, estos educados funcionarios poseen escasa o ninguna formación profesional en materia de contrataciones y no mantienen contactos con la



profesión de "experto en compras", que se está extendiendo por todo el mundo. Pese a que unas cuantas entidades contratantes del gobierno central utilizan avanzadas técnicas de planificación de las compras, en la generalidad de los casos no se crea valor "comprando bien", por falta de planificación. Algunas innovaciones en el diseño, la selección y la puesta en práctica de procedimientos de contratación coexisten con una aplicación maquina de métodos habituales y cómodos. (p. 17).

Se puede argumentar que los profesionales que están en constante capacitación en temas de lo que es contrataciones cuentan con un grado de habilidad y buen juicio derivado de su experiencia práctica, que cuyos funcionarios que no poseen casi o casi ninguna formación en contrataciones, lo cual dificulta realizar una buena planificación de las compras públicas y por ende retrasan la ejecución de obras o la adquisición de bienes y la contratación de servicios para las entidades públicas (**Meyer, 2010, p.17**)

**Rojas (2010)** de la Universidad de Chile presentó un trabajo de grado titulado "Diagnóstico de la eficacia y eficiencia de los mecanismos de garantías en los procesos de Licitación del mercado público y propuestas de mejora". En el cual el autor tuvo como objetivo describir el proceso de licitación pública en Chile y la debilidad del sistema de garantía que establece la ley 19.886 Ley de bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios. (p.30).

El sistema de contratación pública; al hacer un diagnóstico de la eficacia y eficiencia con que se realizan los procesos de contratación en las entidades públicas están en bases a los contratos administrativos del personal que labora en las áreas de contratación, tendrán un buen desempeño de sus funciones y tener en cuenta las garantías presentadas por los postores ganadores para la suscripción de los contratos para la adquisición de bienes y contrato de obras, servicios, servicios de consultoría de obras. (**Rojas, 2010, p. 30**).

## ❖ Nacional

**Domínguez y Durand (2015)** en su tesis titulado "Análisis descriptivo de la problemática de las contrataciones estatales en el marco del sistema de

abastecimiento público”. Ha sido desarrollado bajo la premisa de su relación directa como indicador de la eficiencia de la gestión pública en su etapa de ejecución presupuestaria y el alcance de los objetivos estratégicos de las entidades públicas por el abastecimiento oportuno de las necesidades para el cumplimiento de sus funciones. En tal sentido se concluye en lo siguiente:

- La mejora de la eficiencia de las contrataciones estatales, como proceso administrativo, es parte de los lineamientos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública del Estado Peruano al 2021 y a su vez son parte de las políticas que debe adoptar el Perú para postular a ser miembro de la OCDE, por tanto, las mejoras que se proponen deben desarrollarse al nivel de una política pública y/o nacional.
- En el contexto actual el proceso de contratación estatal ha adquirido importancia en las políticas económicas del país, prueba de ello la reciente modificación de su marco normativo obedece a un paquete reactivador de la economía nacional, dicho marco normativo tiene como principal arista la modificación de la metodología de desarrollo de los procesos de selección sin embargo el marco teórico y la investigación realizada demuestran que en la fase de programación y actos preparatorios surgen las principales deficiencias que son arrastradas a lo largo del proceso de contratación perjudicando las fases siguientes, siendo así, la tesis demostró las hipótesis planteadas: Que las causas que generan la deficiencia en el proceso de contratación estatal surgen en la fase de programación y actos preparatorios por tanto la solución y mejora de la eficiencia en esta fase mejorara la eficiencia a lo largo de todo el proceso; y que el aspecto humano (desarrollo de capacidades) es el más relevante y en donde se debe enfocar los esfuerzos para mejorar la eficiencia del proceso de contratación estatal.
- La investigación permite al servidor público ubicar el proceso de contratación como parte de uno de los principales sistemas

administrativos del Estado, en ese punto permite identificar al Órgano Encargado de las Contrataciones (OEC) de la Entidad como aquel que tiene que cumplir con todas las funciones que establece el sistema de abastecimiento público, esto sustenta la necesidad de empoderamiento para la aplicación de las mejoras necesarias. Asimismo, se ha identificado a los demás actores del proceso de contratación estatal, como la del área usuaria, cuya participación en la elaboración del requerimiento influye directamente en la eficiencia del proceso de contratación estatal.

- La propuesta planteada por la investigación es un Plan de mejora de las capacidades de los actores relacionados al proceso de contratación estatal y que este se realice a nivel nacional a través del OSCE, para ello se han considerado, los actores interesados en este tipo de política (stakeholders) los criterios mínimos necesarios para una adecuada toma de decisiones y se han comparado el costo - beneficio de aplicar dicha alternativa, siendo necesario para ello la sensibilización de los principales funcionarios de las entidades con respecto al rol del OEC en el planeamiento estratégico institucional, la importancia que tiene la elaboración del requerimiento de las áreas usuarias siendo que esta no es una actividad “propia” de sus funciones. Esta propuesta permite aprovechar el Know How del OSCE para el desarrollo de capacidades, ampliar las ofertas capacitadoras y mejorar las distintas actividades del proceso de contratación que se realizan en otros sistemas administrativos del Estado. (p.129 -130).

La ubicación del servidor público durante el proceso de contratación es parte de uno de los principales sistemas administrativos del Estado; por lo que el desarrollo de las capacidades es importante para así poder mejorar las actividades de los procesos de contratación, cuyo indicador de la eficiencia de la gestión pública en su etapa de ejecución presupuestaria y el alcance de los objetivos estratégicos de las entidades públicas es el abastecimiento oportuno de los requerimientos presentados para el cumplimiento de sus funciones y

las metas trazadas por las entidades públicas. **(Domínguez y Durand, 2015, p 129 - 130).**

**Quijada (2014)**, en la presente tesis relacionadas a la gestión administrativa y las contrataciones de obras se observa que actualmente en instituciones públicas no se está llevando una adecuada gestión administrativa y repercute en su nivel y calidad que tiene que incrementarse para los aspectos adicionales por tiempo de la obra pública y por aumento del presupuesto base inicial. (p.1 - 2).

La gestión administrativa de las contrataciones de las obras por la las entidades tanto Municipales, Regionales y Nacionales no se lleva una adecuada contratación de ejecutores de obras; debido a que no se cuenta con el personal calificado y capacitado para llevar a cabo los procesos de selección, el cual conlleva a que se seleccione a empresas que no cumplen con los requerimientos técnicos mínimos y que cuyo resultado sea las pérdidas económicas con adicionales de obras y/o paralización de obras u abandono de la misma o resolución de contratos por incumplimiento. **(Quijada, 2014, p. 1 – 2).**

**Flores (2014)** en la tesis Análisis de los Procesos Técnicos de Adquisición y Distribución en el Sistema de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial el Collao – Ilave, periodos 2010 – 2011. Tesis para optar el título de Contador Público. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Concluye: Que confrontaron problemas de desconocimiento, autonomía, falta de implementación y la no aplicación de la normatividad, señala que en el proceso de adquisición no se ha formulado el cuadro de necesidades documento fundamental para la formulación del presupuesto y provisión oportuna de los bienes y servicios, todas las adquisiciones se realizan mediante una hoja de requerimiento, dificultando así el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales programados. (p. 5).

En las entidades municipales la no formulación del cuadro de necesidades se debe a que dichos funcionarios no conocen la normatividad o no se le da la debida importancia para una buena

planificación para la contratación de bienes, servicios, consultorías de obras y ejecución de obras; los cuales deberían de estar enlazados a través del Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Institucional. Además, se debe de tener en cuenta que esto repercute en el atraso de la atención a los requerimientos presentados y por ende se retrasa el cumplimiento de las metas y objetivos trazados por las entidades públicas. (Flores, 2014, p. 5).

**Cobas (2012)** menciona que los procesos de selección de contrataciones públicas influyen desfavorablemente en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Huanuara, Provincia de Candarave, debido a que se realiza en forma poco eficiente los procesos de selección: Licitación pública, concursos públicos, adjudicaciones directas, menor cuantía.

Los procesos de selección de licitaciones públicas influyen desfavorablemente en la gestión administrativa de la Municipalidad distrital de Huanuara, Provincia de Candarave, debido a que la capacitación que realiza la entidad sobre la Ley de Contrataciones del Estado es poco satisfactoria; asimismo, la calificación de propuestas para el proceso de selección es poco objetiva. Los integrantes del comité especial no tienen suficiente conocimiento sobre la indicada ley. (p. 12).

La deficiente capacitación de los miembros del comité de selección, el cual influye en forma desfavorable en la calificación de las propuestas técnicas y económicas en las Municipalidades Distritales del País, debido a que se contrata personal sin la debida capacitación y conocimiento en adquisiciones, los cuales son allegados a las autoridades y el puesto es a pago de favores políticos, cuyos procesos de selección pueden ser dirigidos a personas allegadas a la autoridad edil y que se escoja a proveedores sin la debida experiencia y/o sin la capacidad técnica; que cuyo resultado podría ser la pérdida económica o paralización de obra y/o resolución de contrato por el incumplimiento. (Cobas, 2012, p. 12).

**Aquino (2010)** señala que La unidad de abastecimiento y su influencia en la gestión de la Municipalidad Distrital de Desaguadero” concluye lo siguiente: La programación y ejecución de las contrataciones en la unidad

de abastecimiento a pesar de que fue instituido mediante la ley de sistemas de abastecimiento y su vigencia a través de la ley de contrataciones del Estado sufre algunas falencias y problemas técnicos administrativos debido a que por la dinamicidad sufre en el tiempo una serie de modificaciones en cuanto a los procedimientos, influyendo negativamente en el personal que constantemente debe ser capacitado y a la vez especializarse en al área de las contrataciones.

La programación del abastecimiento como base para la ejecución de las contrataciones en beneficio del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales se realiza sin tomar en cuenta los procedimientos técnicos que las normas vigentes exigen, resultando como consecuencia un desfase de las necesidades reales y una atención de necesidades hacia las áreas operativas de manera tardía e insuficiente repercutiendo en una ineficaz atención de servicios hacia la comunidad.

La ejecución de la contratación de bienes y servicios no se realiza de acuerdo al Plan Anual de Contrataciones como consecuencia del desconocimiento de la ley de adquisiciones y contrataciones del estado de parte del personal de la Unidad de abastecimiento y de los miembros de los comités encargados de la conducción de los procesos de selección provocando retrasos en la ejecución de las contrataciones y por ende en el cumplimiento de los objetivos y metas de las unidades operativas de la institución.(p.10 - 11).

En la realidad podemos afirmar que estos problemas se dan a nivel de todas las entidades públicas en todos sus niveles, sean estos Municipal, Regional y Nacional, por tanto, existe crisis en el Estado, que va más allá de la norma, porque se trata de que los funcionarios y servidores (personas) que trabajan en el campo de las contrataciones del Estado no son las más idóneas en la mayoría de los casos no se aplica en el Perú un sistema de abastecimiento y sistema de administración propiamente dicho en las áreas de compras, por lo que las entidad públicas, hacen su planificación a través de su Plan Anual de Contrataciones, lo que es requisito indispensable para la convocatoria de los procesos de selección que superen la 8UITs. **(Aquino, 2010, p.10 - 11).**

**Caroy (2010)**, presentó la tesis titulada “Análisis del efecto en la generación de empleo, de la política de fomento de la pequeña empresa a través de las compras estatales”, para el grado de Magíster en la Pontificia Universidad Católica del Perú y llegó a la siguiente conclusión: Que el diseño de la política del Estado estaba orientado a favorecer más a la microempresa, a fin de tener mayor impacto sobre el empleo y la calidad del mismo, está tampoco ha podido acceder al mercado estatal, pues el mecanismo de contratación, al no hacer distinción entre la micro y la pequeña empresa, establece barreras que la imposibilitan participar con éxito, entre ellas, la experiencia en ventas como factor de evaluación.(p.13).

A través de las compras estatales se fomenta la microempresa el cual tiene como objetivo fomentar el empleo en el país a través de proveedores formalizados que puedan proveer sus productos en las zonas de su jurisdicción de acuerdo al Artículo 34 de la Ley Orgánica de Municipalidades, si es que no existe proveedores en la zona es que se tiene que contratar de las zonas aledañas y que como factor de evaluación se tenga en cuenta la experiencia en ventas del postor, para presentar su propuesta como postor. **(Caroy, 2010, p. 13).**

**Del Boca y Rolleri (2009)**, en su investigación “El Estado de las Contrataciones: Estudio en profundidad de contrataciones públicas”, concluyeron entre otros aspectos lo siguiente: La información actualizada sobre los productos disponibles que mejor satisfacen los requerimientos del Estado ayuda en la toma de decisiones. Al estar en contacto permanente con los proveedores, el responsable de compras es quien posee la información sobre nuevos productos, diferentes promociones y artículos obsoletos.

Estos datos también pueden ser utilizados a la hora de realizar los pliegos de licitaciones. El monitoreo mensual de precios de productos que se adquieren con alta frecuencia, resulta en decisiones más acertadas. Esta información puede ser compartida entre todos los organismos que adquieren un mismo producto y, de esta manera poder evaluar la posibilidad de llevar a cabo, por ejemplo, una compra consolidada.

Al respecto, del análisis de los cuadros comparativos surge, que, en una importante cantidad de casos relevados, una mayor participación genera mayor competencia y mayor variabilidad de precios. Al tener en consideración la cantidad de oferentes, el Estado puede evaluar distintas alternativas y elegir la más conveniente. Es por ello que prácticamente en todos los procedimientos, las compras fueron adjudicadas al oferente con el menor precio. (p.29).

Mantener la información actualizada de la disponibilidad de bienes, es decir de los stocks en los almacenes de la entidad, nuevos productos, proveedores y precios representan un insumo importante para el responsable de las contrataciones en una organización en particular quien dispondrá de un abanico de posibilidades más amplio generando a partir de aquello mayor transparencia y mejores precios; así poder tener un stock de posibilidades para poder mantener abastecido el almacén de la entidad (**Del Boca y Rolleri, 2009, p. 29**).

## 1.2.2. Desempeño Laboral

### Internacional

**Espaderos (2016)**, en su tesis de pregrado titulada “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía”, señala que la Investigación fue de tipo descriptiva correlacional, el estudio contó con muestra de 30 personas, utilizando como instrumento el cuestionario de la Universidad Rafael Landívar de Escuintla Guatemala. Concluye que el nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto, por lo tanto, manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo. (p. 50)

El nivel alto de desempeño laboral, en las entidades públicas se manifiesta con actitudes, la responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y el trabajo en equipo, lo que se demuestra que hay una relación entre el desempeño y la satisfacción laboral, lo que permite que los trabajadores de una institución deben de trabajar de forma armoniosa para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos trazados por las entidades públicas. (**Espaderos 2016, p. 50**).



**Cansinos (2015)**, En su tesis de pregrado titulada, “Selección de Personal y Desempeño Laboral”. Señala que la investigación que fue de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario con escala de Likert, la muestra fue de 36 personas, el objetivo fue determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, de la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango Guatemala 2015. Concluye que se estableció que los niveles del desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores si cumple con los objetivos del puesto pero que también podría mejorar. (p.67).

El nivel de desempeño de trabajadores en un rango sobresaliente lo que estaría relacionado con la selección del personal, que es muy importante tener en cuenta gente con buenas actitudes para desarrollar bien su trabajo y su desempeño laboral en las labores encomendadas que se le asigne a los trabajadores que se contrata en cada entidad pública, para el cumplimiento de las labores encomendadas, las metas trazadas, los objetivos de las instituciones donde labora. **(Cansinos, 2015, p. 67)**.

**Pomareta (2014)**, En su tesis de pregrado titulada “La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja” Indica: que la Metodología empleada fue cuestionario con un diseño probabilístico aleatorio de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Concluye respecto a los estilos de liderazgo que predominaron en los directores y jefes departamentales del GAD Municipal de Loja, tenemos el empobrecido, club social y equilibrado. Donde el estilo dominante (85,8 %) fue el equilibrado, el cual se caracteriza por ajustarse al sistema y al ritmo cómodo que los demás han llegado adoptar; sin que exista esfuerzo por mejorar los resultados, aun cuando estos sean menos de los que podían haberse obtenido con una manera diferente de supervisar. (p.84).

El liderazgo de los directores y jefes de las empresas y/o instituciones municipales son los que tienen que tener un estilo dominante para así

poder gerenciar y tener un buen desempeño laboral de sus trabajadores, el cual beneficiará en el buen trato y desarrollo de las actividades diarias de las Instituciones y/o empresas y así poder cumplir las metas y los objetivos trazados para un buen funcionamiento de las instituciones públicas. **(Pomareta, 2014, p 84).**

**Uría (2013)**, en su tesis titulada “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato, Ecuador 2013”, de la Universidad San Francisco de Quito - Ecuador; concluye: Que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

Para obtener un buen desempeño laboral es necesario favorecer y fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo, base del buen funcionamiento de este, con el propósito de incrementar el capital humano y así sentirse satisfechos con el trabajo y transmitir este sentimiento hacia los clientes. (p. 12).

El no fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso en las organizaciones; por lo que es necesario fomentar las relaciones interpersonales dentro del grupo de trabajadores, para que así se pueda sentir satisfecho en el desempeño laboral y atención al público y cumplimiento de metas y objetivos. **(Uría, 2013, p.12).**

**Xavier (2013)** en su tesis “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)”. Universidad Tecnológica de Israel. Ecuador. Concluye que el clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la

Pontificia Universidad católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE).  
(p. 50).

El clima organizacional es una herramienta estratégica para la gestión del recurso humano y por ende el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa y/o institución pública o privada, el cual quedará demostrado en la atención al público o beneficiarios, en el cumplimiento de las metas trazadas, objetivos de la institución donde labora (**Xabier, 2013, p. 50**).

**Villarnil, Pineda & Sánchez (2012)**, quienes determinaron "La Influencia Del Clima Organizacional Sobre La Satisfacción Laboral En Los Empleados De La Municipalidad De Choloma" (Honduras). La finalidad de dicha investigación permite determinar que si existe una relación con respecto al clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados esto se debe de acuerdo a significativas cifras estadísticas. Ya que el clima organizacional influye en un 64% sobre la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad, esto se da debido a factores del clima organizacional donde laboran los empleados.

La investigación realizada tuvo como percepción para los empleados de la Municipalidad de Choloma Cortes que el clima organizacional es desfavorable para ellos en un 61% debido a los diversos factores tales como; corporativa, medio ambiente, técnica y asistencia social. Además, estos son sometidos a trabajar bajo presión calificando el trabajo bajo presión en un 58%. Esto hace que los empleados se sientan inconformes con un 55% de insatisfacción ya que no se les otorgan reconocimientos, incentivos; para así poder sentirse motivados. (p.5).

Existe una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de acuerdo a significativas cifras estadísticas. Además, si los trabajadores que son sometidos a trabajos bajo presión esto hace que se sientan inconformes debido a que no se les hacen un reconocimiento por su buen desempeño laboral realizado. (**Villarnil, Pineda & Sánchez, 2012, p. 5**).

**Ojeda (2011)**, realizó la investigación: "Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la

Universidad Nacional Autónoma de México”. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Que el clima organizacional es uno de los mejores indicadores, para poder determinar el funcionamiento de una organización, a nivel individual, grupal u organizacional, además ayuda a determinar los factores que intervienen en dicha corporación, permitiendo identificar con precisión las diferentes problemáticas en el funcionamiento global de la organización pudiendo determinar el nivel de intervención y las áreas susceptibles de mejora y cambio.(p.25).

El clima organizacional es uno de los indicadores del desempeño laboral de toda institución pública y/o privada, lo cual nos permite identificar factores que afectan en las áreas de la institución, que están por mejorar y susceptibles al cambio para un buen funcionamiento y desempeño de las actividades de los trabajadores, en el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas de las instituciones donde labora cada trabajador en bien del público a quien atiende día a día. (Ojeda, 2011, p. 25).

#### ❖ **Nacional**

**Colca (2016)** La investigación titulada: “Proceso de Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015”; la investigación tiene como objetivo determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, se planteó como hipótesis el deficiente proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla. El método empleado fue el deductivo, se ha aplicado el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación descriptiva explicativa y el diseño no experimental; la muestra es de 14 servidores públicos; las conclusiones a que se llegaron son: A partir del análisis sobre el reclutamiento y selección en el proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 64% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Atuncolla para el proceso de selección, así mismo el 57% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es

malo y por último las herramientas psicológicas no son utilizadas es por ello que lo califican como malo.

Con respecto al desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Atuncolla, el 64% de las personas encuestadas dicen que solo algunas veces mantienen una imagen digna y confiable en lo que hacen, por otro lado el 71% muestra algunas veces buena disposición para cambiar las formas de trabajo, también el 57% menciona que algunas veces trabajan buscando cumplir con los objetivos institucionales y por último el 57% solo algunas veces persiste hasta lograr las metas y/u objetivos. De ello deducimos que existe un deficiente desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla. Para ello se propuso a la Municipalidad aplicar lineamientos para el proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores en la Municipalidad Distrital de Atuncolla. (p. 91 - 92)

Existe un deficiente reclutamiento y selección lo que incide negativamente en el proceso de selección de personal en los servidores públicos en las Municipalidades Distritales, Provinciales y Regionales en cuanto a los resultados obtenidos del proceso de selección de personal y el desempeño laboral, se puede constatar que existe deficiencias y malos procesos de selección lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos y se selecciona personal sin la debida experiencia o ya sea por decisión política, para pagar favores políticos por un puesto de trabajo. **(Colca, 2016, p. 91 - 92).**

**Sánchez (2015)** en su tesis: “Factores Externos del Desempeño Laboral del Personal Logístico y su relación con los Procesos de Compra del Hospital San José del Callao – 2014”. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de los Factores Externos del Desempeño laboral del personal logístico con los procesos de compra del Hospital San José del Callao, en el marco de la ejecución de presupuestos asignados y la gestión de las compras institucionales con calidad, oportunidad y al menor precio, objetivos permanentes del sector público relacionados a la eficiencia del gasto y la optimización de recursos y por ende al cumplimiento

de objetivos institucionales. El tipo de investigación fue Cuantitativa, Transversal y prospectiva. Se utilizó el método cuantitativo, correlacional con diseño experimental. El grupo de estudio estuvo constituido por 20 trabajadores de la Unidad de Logística. Se utilizó como instrumento el Cuestionario para medir los Factores Externos del Desempeño laboral y los Procesos de Compra. Los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS versión 20.0. Los resultados mostraron que los Factores Externos del Desempeño Laboral se relacionan significativamente con los procesos de Compra del Hospital San José del Callao, por lo que se recomienda a las autoridades responsables adopten estrategias que mantengan a su recurso humano capacitado, motivado e impartan supervisión permanente en la ejecución eficiente del gasto público y logro de los objetivos a nivel de gobierno en beneficio de la población. (p. 97).

Existen factores externos que afectan al desempeño laboral del personal logístico; el cual se encarga de las compras institucionales de calidad y de manera oportuna y al menor precio. Además, se debe adoptar estrategias en el recurso humano capacitándolo y motivándolo para que así puedan desarrollar un eficiente del gasto público a través de las contrataciones públicas ya sea procesos menores a 8 UITs o a través de procesos de selección y lograr los objetivos trazados por las entidades en beneficio de la población que tanto lo necesita. (Sánchez, 2015, p. 97).

**Quispe (2015)** en su tesis: “Clima organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”. Argumenta que su estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa que existe una correlación de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad

es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p - valor  $<0.05$ . Por ende, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha.

Las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio, muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño. Con respecto al objetivo general se afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. (p.7).

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral; mientras más capacitado este el personal, tiene la capacidad de desenvolverse mejor en el puesto que se le contrate, así poder demostrar su eficiencia en su trabajo y por ende el cumplimiento de las metas y los objetivos trazados por la institución donde labora. **(Quispe, 2015, p. 7).**

**Oscoco (2015)**, realizó la siguiente investigación: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha – Andahuaylas - Apurímac, 2014, en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas. La investigación llegó a la siguiente conclusión: la gestión del talento se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

El 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí realiza la planificación de personal; el 45.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces se aplican los programas de personal. Las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular. Un factor importante de ello es el apoyo y acompañamiento que realizan los jefes de área y jefe de personal a los trabajadores. El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552,

determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral. (p. 8).

Se puede afirmar que la gestión del talento humano se relaciona en forma positiva débil con el desempeño laboral en personal que trabaja dentro de las municipalidades; esto se debe a que existe personal laborando sin la debida experiencia y capacitación adecuada; por lo que desconoce las labores que debe de realizar para un buen funcionamiento de su área de trabajo. (**Oscoco, 2015, p. 8**).

**Apolinario y Guerrero (2014)** en su tesis "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Anta Carhuaz – Ancash - 2014". La presente investigación, estudia la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Anta, el propósito del mismo, consistió en determinar los niveles del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, así como la relación entre ambas variables. La investigación es de tipo Descriptivo Correlacional, la misma que se realizó en una muestra de 19 trabajadores que ha constituido la unidad de análisis y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios; uno para trabajadores y otro para directivos que evaluaron el desempeño de cada trabajador a su cargo, cuya valides y fiabilidad fueron debidamente demostrados dado que presentaron coeficientes con valores aceptables y altos de Alpha de Cronbach. Los datos fueron procesados con el programa SPSS v21.

Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del inadecuado Clima Organizacional y del nivel bajo del Desempeño Laboral, así como una moderada relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Anta. Resalta la necesidad de propiciar un adecuado Clima Organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.



- ✓ Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al Clima Organizacional existente en la Municipalidad Distrital de Anta lo que genera un bajo Desempeño Laboral de los mismos. Por lo tanto, un adecuado Clima Organizacional es un factor indispensable en la Municipalidad porque influye en el Desempeño Laboral.
- ✓ El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático (Liderazgo que no toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los trabajadores), ya que impide la aportación de nuevas ideas y los limita en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.
- ✓ Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos, lo que conlleva a una productividad reducida de los trabajadores.
- ✓ Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la Municipalidad son formales y se mantiene el estilo jerarquizado (la comunicación va de los directivos/alcalde así a los trabajadores y estos lo realizan solo para dar órdenes) lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores. (p.4).

Cuando hay una disconformidad porque no se toma en cuenta sus opiniones y sugerencias de los trabajadores Municipales, lo cual genera un bajo desempeño laboral; además existe los sistemas de comunicación que son muy formales que va desde los directivos o el propio alcalde que sirve para dar órdenes, lo cual impide una buena relación entre directivos y los trabajadores y afianzar su confianza entre ambos. El objetivo es que los trabajadores de las Municipalidades se sientan motivados y valorados para que así de esta manera puedan afianzar su compromiso de trabajo para así poder desarrollar los objetivos y metas trazadas por la entidad en beneficio de la población. (Vílchez, 2014, p 4).

**Carruitero y Riccer (2014)** en su tesis: "Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014." Hoy en día las organizaciones son algo más que la simple suma de sus partes. Exige considerarlas como sistemas complejos que incluyen recursos, tecnología, procesos,

procedimientos, planes, programas, proyectos, etc., es por ello que se hace necesario, que las organizaciones desarrollen nuevas estrategias para el manejo del talento humano, para enfrentar con una buena y rápida capacidad de respuesta los retos organizacionales. De ahí la importancia que ejerce el clima organizacional en la gestión y productividad de las instituciones públicas, ya que un clima organizacional apropiado hace que los servidores y funcionarios públicos se sienten más identificados con la entidad, con los objetivos y proyectos a desarrollar; reflejándose en los resultados (servicios públicos, actividades, programas estratégicos y proyectos) y en el nivel de satisfacción laboral. A partir de la promoción de estrategias adecuadas en el capital intelectual, es posible gestionar los recursos humanos, de manera que sus actitudes y comportamientos configuren un ambiente favorable.

Es por ello que el presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los colaboradores de la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional la Libertad - 2014. El trabajo corresponde a una investigación descriptiva correlacional, ya que el estudio nos condujo a la búsqueda de nuevos conocimientos o campos de investigación; así como medir la relación de ambas variables, para tal propósito se seleccionó una muestra de 17 colaboradores, que representan la totalidad de la población; a los que se les aplicó una encuesta sobre clima organizacional y otra sobre satisfacción laboral.

Los datos obtenidos se tabularon y analizaron mediante cuadros y gráficos. Una vez finalizada la fase de análisis e interpretación de los resultados se determinó que: Existe relación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral después de aplicar la prueba chi cuadrado o de independencia de criterios. Además, se elaboró una propuesta de plan de mejora en base a los resultados obtenidos. (p.85 - 86).

Existe sistemas complejos que incluyen recursos, tecnología, procesos, procedimientos, planes, programas, proyectos, etc., es por ello que se hace necesario, que las municipalidades desarrollen nuevas estrategias para el manejo del talento humano, para enfrentar con una buena y rápida

capacidad de respuesta los retos que tiene la municipalidad para así los servidores y funcionarios públicos se sienten más identificados con la entidad, con los objetivos y proyectos a desarrollar; reflejándose en los resultados (servicios públicos, actividades, programas estratégicos y proyectos) y en el nivel de satisfacción laboral para poder atender a la población. (**Becerra y Riccer, 2014, p 85 - 86**).

**Huamán y Rodríguez (2011)** "El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas - Ancash, año 2011". En su Tesis, la cual tenía como objetivo general, determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas - Ancash, año 2011. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores con vínculo laboral, nombrados y contratados de la Municipalidad Provincial de Huaylas - Ancash, que está dentro del ámbito de la responsabilidad de la gerencia municipal con sede en la ciudad de Caraz, con un total de 90 personas que trabajan bajo esta modalidad, subdividido en gerencias (8 trabajadores), unidades (78 trabajadores) y oficinas (4 trabajadores). A los que se le empleo el instrumento de cuestionario. De la investigación realizada se concluyó que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas - Ancash perciben un clima organizacional inadecuado, año 2011. Siendo el clima el reflejo del estado de ánimo colectivo que se da de modo dinámico que atraviesan diversos estados y como la emoción individual, va de momentos de pasión a otros de cuestionamiento. Por eso, es pertinente conocer su estado para tomar medidas a tiempo y evitar que este afecte los procesos de la empresa. Por otro lado, el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas - Ancash es bajo, año 2011. Y es preocupación latente por parte de los directivos ya que de ello depende el buen servicio que se brinda a la comunidad. (p. 28 – 29).

El estado de ánimo colectivo se da de modo dinámico de los trabajadores de las Municipalidades ya sean contratados, nombrados su desempeño laboral es bajo y preocupante para los gerentes de las áreas y/o oficinas de las Municipalidades distritales, debido a que estos funcionarios y trabajadores cuentan con todos los beneficios de Ley que les compete, además pueden estar perteneciendo a algún Sindicato de trabajadores y

por lo que es preocupante porque de ellos depende de la prestación y atención con un buen servicio a la población beneficiaria. **(Huamán y Rodríguez, 2011, p 28 - 29).**



#### **A nivel Local**

**Aliaga y Julcamoro (2016)** en su tesis “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, de los Colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca en el Área de Hospitalización, 2016”. Este trabajo de investigación es el resultado del estudio de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, en el área de hospitalización. La investigación se llevó a cabo con la aplicación de una escala por cada variable aplicada a una población de 36 colaboradores y la muestra es de 9 colaboradores que laboran en el área de hospitalización. Los instrumentos aplicados fueron dos escalas para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral, los mismos que tuvieron un resultado de confiabilidad de 0.91 establecido con el Alfa de Cronbach. La investigación es de tipo básica y del nivel correlacional. Los resultados muestran, según la prueba estadística chi - cuadrado, cuyo valor P valú es 0.30, que existe una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral. Además, existe una relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral. (p.8).

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores, por lo que en todo grupo de trabajo ya sea público o privado se tiene que haber una relación de una buena comunicación entre trabajador y Jefe, para que cualquier organización funcione y de una buena atención al público y pueda cumplir con las metas y objetivos trazados dentro de la Institución. **(Aliaga y Julcamoro, 2016, p.8).**

**Hernández (2016)** en su tesis “Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. Año 2015. El presente trabajo tuvo como objetivo determinar cómo el clima laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, durante

el periodo 2015, que radica básicamente en determinar cómo se relaciona el clima laboral con la satisfacción laboral en la Facultad de educación, toda vez que por la experiencia en el área siempre salen resultados positivos en las investigaciones en cualquier nivel pero en la práctica o la observación de tanto años dentro del espacio de la facultad se demuestra otra cosa, es decir que no existe una buena relación laboral en cualquier nivel (por todos los conflictos de interés que existen).

La metodología aplicada, fue una investigación no experimental de corte transversal, descriptiva correlacional, que tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre las dos variables: Clima Laboral y Desempeño Laboral que se trata de medir y evaluar la relación de estas variables mencionadas.

La presente investigación utilizando la correlación de Pearson pudo lograr determinar que existe relación significativa positiva alta de 0,79, entre el Clima Laboral y el desempeño laboral en la Facultad de educación de la UNC de Cajamarca. (p.8).

Quando no existe una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, en cualquier nivel por todos los conflictos de interés que existen, esto afecta a una buena atención en los servicios que se presta a la población beneficiaria y al cumplimiento de metas y objetivos trazados dentro de las instituciones públicas donde se trabaja. **(Hernández, 2016, p.8).**

**Santos (2016)** en su tesis: "Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - agosto 2016". El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - Agosto 2016. Para lo cual se partió determinando los componentes de las relaciones interpersonales y del desempeño laboral, para luego establecer un instrumento que permitió medir estas variables. Para tal efecto se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, donde se utilizaron instrumentos debida y oportunamente validados mediante la opinión de expertos y probado estadísticamente a través del Alfa de Cronbach. El

instrumento fue aplicado a 103 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Luego del estudio y análisis estadístico de los resultados llegamos a la conclusión que existe una Correlación Positiva Alta entre las variables, cuyo índice de correlación es de 0.69142444; lo que confirma la hipótesis; es decir queda demostrado que la relación interpersonal influye directamente en el desempeño laboral. (p.72).

Quando existe una correlación positiva alta entre las variables de relaciones interpersonales entre trabajadores y jefes, el cual influye directamente en el desempeño laboral y esto repercutirá en el buen desempeño de los funcionarios de la entidad y por lo tanto una buena atención al público que asiste para realizar sus trámites respectivos. **(Santos, 2016, p. 72).**

**León y Palacios (2015)** en su tesis titulada Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la empresa de transporte Royal Palace's Agencia Cajamarca 2013; Concluye que existe un 86% de influencia del clima laboral sobre la motivación; debe aprovecharse esta influencia para mejorar aspectos que contribuyan al desarrollo y crecimiento de la organización y sus trabajadores. (p.4).

Al existir influencia del clima laboral sobre la motivación, el cual debe aprovecharse para mejorar aspectos que contribuyan al desarrollo y crecimiento de la organización y sus trabajadores; el cual repercutirá en un buen desempeño de los trabajadores y funcionarios de cualquier institución pública o privada para dar así una buena atención al público y no generar malestar en la población beneficiaria. **(León y Palacios, 2016, p. 4).**

**Campos y Ruiz (2017)** en su tesis titulada Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Hualgayoc – Bambamarca, en el año 2016.” ha concluido que en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, en el año 2016 a la mayoría les gustan las labores que realizan, consideran que deberían recibir algún incentivo económico por el trabajo que realizan ya que el salario que perciben no les permite tener un estilo de vida adecuado. En cuanto al clima organizacional, la mayoría de los trabajadores

consideran que en su centro de trabajo existe una comunicación laboral adecuada y agradable, estos resultados además del coeficiente de Pearson nos indican que existe una relación directa entre ambas variables del estudio. Por lo que se concluye que el clima organizacional tiene relación directa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, en el año 2016. (p.8).

Cuando la mayoría de trabajadores les gusta las labores que realizan y se sienten satisfechos del trabajo encomendado que realizan y a el salario que perciben no les permite tener un buen estilo de vida adecuada, dentro de su centro de trabajo existe una adecuada y agradable comunicación, entre trabajadores y jefes de áreas esto repercute en la buena atención al público quien es el más beneficiado. (**Campos y Ruiz, 2017, p. 8**).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Teorías científicas de Contrataciones Públicas**

##### **Contratación**

Según el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). La contratación es el conjunto de procedimientos establecidos para la adquisición de bienes y servicios por personas, empresas u organizaciones, desde la evaluación de las necesidades iniciales hasta la concesión del contrato y la provisión del servicio.

Es la acción que debe realizar la Entidad para proveerse de bienes, servicios u obras, asumiendo el pago del precio o de la retribución correspondiente con fondos públicos y demás obligaciones derivadas de la condición del contratante.

**Contraloría General de la República, (2015)** plantea que:

En el Perú los procesos de licitación se desarrollan en un contexto en el cual son afectados por factores particulares, estos factores restringen la libre competencia y no permiten que los proyectos sean ejecutados mediante los principios de economía y calidad. (p. 4).

**Quijada (2014)** describe que:

El personal está medianamente de acuerdo con la gestión de los gobiernos locales, regionales y central son eficientes respecto a sus contrataciones; las adquisiciones que realiza la entidad son transparentes; el personal que interviene en las contrataciones están debidamente capacitados para cumplir con sus funciones; el índice de corrupción de funcionarios que participa en las contrataciones públicas es actualmente alta; los funcionarios que interviene en las contrataciones tienen conocimiento de las responsabilidades administrativas que pueden incurrir en su gestión; las instituciones públicas fraccionan las contrataciones de los bienes y/o servicios y/o obras que convoca. (p.4).

**Poder Ciudadano (2010)** menciona que:

Las Contrataciones Públicas; tiene como objetivo monitorear casos concretos de compras públicas, puesta en marcha y ejecución de contratos que realizan los gobiernos en sus distintos niveles (Nacional, Provincial y Municipal), y lo hace a través de la promoción de herramientas de acceso a la información pública, participación ciudadana y transparencia en cada una de las etapas del proceso, buscando obtener el consenso entre los distintos actores, la buena gobernanza del Estado y el fortalecimiento del sistema democrático. (p. 2).

### **1.3.1 . Programación y Actos preparatorios de las Contrataciones**

Los instrumentos de gestión estratégica de las Entidades, tales como el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI) y el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA); entre otros como Planes de desarrollo (PLADES), Plan de Desarrollo Concertado (PDC) se interrelacionan con el Plan Anual de Contrataciones (PAC) que es el instrumento de gestión logística que sirve para programar, difundir y evaluar la atención de las necesidades de bienes, servicios y obras que una entidad requiere para el cumplimiento de sus fines, cuyos procesos de selección se encuentran financiados y serán convocados durante el año fiscal. (IPCE, 2017, p. 46 - 47).

❖ **El Plan Estratégico Institucional (PEI).**



Los planes estratégicos constituyen instrumentos orientadores de la gestión o que hacer institucional de una entidad pública que sirven de guía para dar inicio a la preparación de los presupuestos institucionales que articulan los ingresos y gastos con los objetivos institucionales para cada año fiscal. En él se plasma la Visión y Misión Institucional, Lineamientos de Política Institucional, Objetivos y Metas Institucionales de Mediano y Largo Plazo (tres años) e indicadores para medir su cumplimiento.

❖ **El Plan Operativo Institucional (POI).**

El plan operativo es el documento de gestión que debe reflejar los objetivos y metas institucionales de corto plazo (metas presupuestales del año fiscal) que planean alcanzar las entidades del sector público durante cada año, los cuales deberán estar en concordancia con el Plan Estratégico Institucional. Dichos objetivos deberán a su vez estar plasmados en los Presupuestos Institucionales de Apertura (PIA) de las Entidades, que tienen como marco legal la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

❖ **El Presupuesto Institucional de Apertura (PIA).**

El PIA es el reflejo financiero del Plan Operativo Institucional, muestra las metas presupuestarias de cada unidad orgánica y su costo. Constituye el instrumento de gestión de las Entidades del Estado que les permite lograr sus objetivos y metas contenidas en su Plan Operativo Institucional (POI), a través de las actividades y proyectos que cada entidad implemente. Es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las entidades que forman parte del sector público y muestra los ingresos que financian dichos gastos.

❖ **Plan Anual de Contrataciones (PAC)**

Es el documento de gestión que contiene las contrataciones previstas para el corto plazo (año fiscal), busca el cumplimiento de las metas y objetivos previstos en el PEI, POI y PIA.

Tiene por finalidad uniformizar los criterios para la elaboración y publicación de la programación anual de compras de las Entidades para que el mercado, es decir los proveedores, puedan tener información anticipada de las compras, programar su producción, obtención de créditos y metas de ventas.

## **Artículo 5. Formulación del Plan Anual de Contrataciones**

- 5.1. En el primer semestre de cada año fiscal, durante la fase de programación y formulación presupuestaria, las áreas usuarias de las Entidades deben programar, en el Cuadro de Necesidades, sus requerimientos de bienes, servicios en general, consultorías y obras cuya contratación se convocará en el año fiscal siguiente, para cumplir los objetivos y resultados que se buscan alcanzar, sobre la base del proyecto de Plan Operativo Institucional respectivo, adjuntando, para tal efecto, las especificaciones técnicas de bienes y los términos de referencia de servicios en general y consultorías y, en el caso de obras, la descripción general de los proyectos a ejecutarse, los mismos que deben ser remitidos por las áreas usuarias.
- 5.2. Para elaborar el Cuadro Consolidado de Necesidades, el órgano encargado de las contrataciones, en coordinación con el área usuaria, consolida y valoriza las contrataciones de bienes, servicios en general, consultorías y obras.
- 5.3. Antes de la aprobación del proyecto de presupuesto de la Entidad, las áreas usuarias deben efectuar los ajustes necesarios a sus requerimientos programados en el Cuadro Consolidado de Necesidades en armonía con las prioridades institucionales, actividades y metas presupuestarias previstas, remitiendo sus requerimientos priorizados al órgano encargado de las contrataciones, con base a lo cual se elabora el proyecto del Plan Anual de Contrataciones.
- 5.4. Para elaborar el proyecto del Plan Anual de Contrataciones, el órgano encargado de las contrataciones, en coordinación con el área usuaria, debe determinar el monto estimado de las contrataciones de la Entidad.
- 5.5. Una vez aprobado el Presupuesto Institucional de Apertura, el órgano encargado de las contrataciones, en coordinación con las áreas usuarias de la Entidad, ajusta el proyecto del Plan Anual de Contrataciones.

5.6. El Plan Anual de Contrataciones debe contemplar las contrataciones de bienes y servicios a ser efectuadas mediante Compras Corporativas, así como las contrataciones por Acuerdo Marco. Las contrataciones iguales o menores a ocho (8) UIT a ser efectuadas mediante Compras Corporativas deben estar incluidas en el Plan Anual de Contrataciones.

5.7. El OSCE establece las disposiciones relativas al contenido, registro de información y otros aspectos referidos al Plan Anual de Contrataciones. (IPCE, 2017, p.74).

#### **Artículo 6. Aprobación y modificación del Plan Anual de Contrataciones.**

6.1. El Plan Anual de Contrataciones es aprobado por el Titular de la Entidad o por el funcionario a quien se hubiera delegado dicha facultad, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la aprobación del Presupuesto Institucional de Apertura.

6.2. Luego de aprobado, el Plan Anual de Contrataciones, puede ser modificado en cualquier momento durante el año fiscal para incluir o excluir contrataciones y cuando se modifique el tipo de procedimiento de selección, conforme a los lineamientos establecidos por el OSCE.

6.3. La Entidad debe publicar su Plan Anual de Contrataciones y sus modificaciones en el SEACE y, cuando lo tuviere, en su portal de internet. Dicha publicación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la aprobación del Plan Anual de Contrataciones o de sus modificaciones e incluir la publicación del correspondiente documento aprobatorio o modificadorio, de ser el caso.

6.4. Es requisito para la convocatoria de los procedimientos de selección, salvo para la comparación de precios, que estén incluidos en el Plan Anual de Contrataciones, bajo sanción de nulidad. (IPCE, 2017, p.75).

#### **Artículo 7. Seguimiento**

7.1. El Titular de la Entidad es responsable de supervisar y efectuar el seguimiento al proceso de planificación, formulación, aprobación y ejecución oportuna del Plan Anual de Contrataciones. (IPCE, 2017, p.75).

#### **Artículo 8. Requerimiento**

- 8.1. Las Especificaciones Técnicas, los Términos de Referencia o el Expediente Técnico, que integran el requerimiento, contienen la descripción objetiva y precisa de las características y/o requisitos funcionales relevantes para cumplir la finalidad pública de la contratación, y las condiciones en las que debe ejecutarse la contratación. El requerimiento debe incluir, además, los requisitos de calificación que se consideren necesarios.
- 8.2. Para la contratación de obras, la planificación debe incluir la identificación y asignación de riesgos previsibles de ocurrir durante la ejecución, así como las acciones y planes de intervención para reducirlos o mitigarlos, conforme a los formatos que apruebe el OSCE. El análisis de riesgos implica clasificarlos por niveles en función a: (i) su probabilidad de ocurrencia y (ii) su impacto en la ejecución de la obra.
- 8.3. Al definir el requerimiento no debe incluirse exigencias desproporcionadas al objeto de la contratación, irrazonables e innecesarias referidas a la calificación de los potenciales postores que limiten o impidan la concurrencia de los mismos u orienten la contratación hacia uno de ellos.
- 8.4. En la definición del requerimiento no se hace referencia a fabricación o procedencia, procedimiento de fabricación, marcas, patentes o tipos, origen o producción determinados, ni descripción que oriente la contratación hacia ellos, salvo que la Entidad haya implementado el correspondiente proceso de estandarización debidamente autorizado por su Titular, en cuyo caso deben agregarse las palabras "o equivalente" a continuación de dicha referencia.

El requerimiento puede incluir las referencias antes mencionadas tratándose de material bibliográfico existente en el mercado, cuya adquisición obedezca a planes curriculares y/o pedagógicos, por su contenido temático, nivel de especialización u otras especificaciones debidamente justificadas por el área usuaria, debiendo establecerse el título, autor y edición que corresponda a las características requeridas.

- 8.5. Adicionalmente, el requerimiento debe incluir las exigencias previstas en leyes, reglamentos técnicos, normas metrológicas y/o sanitarias, reglamentos y demás normas que regulan el objeto de la contratación con

carácter obligatorio. Asimismo, puede incluir disposiciones previstas en normas técnicas de carácter voluntario, siempre que: (i) sirvan para asegurar el cumplimiento de los requisitos funcionales o técnicos; (ii) se verifique que existe en el mercado algún organismo que pueda acreditar el cumplimiento de dicha norma técnica; y, (iii) no contravengan las normas de carácter obligatorio mencionadas.

8.6. El requerimiento de bienes o servicios en general de carácter permanente, cuya provisión se requiera de manera continua o periódica se realiza por periodos no menores a un (1) año.

8.7. El área usuaria es responsable de la adecuada formulación del requerimiento, debiendo asegurar la calidad técnica y reducir la necesidad de su reformulación por errores o deficiencias técnicas que repercutan en el proceso de contratación.

8.8. En la definición del requerimiento la Entidad debe analizar la necesidad de contar con prestaciones accesorias a fin de garantizar el mantenimiento preventivo y correctivo en función de la naturaleza del requerimiento.

8.9. Las especificaciones técnicas, los términos de referencia, así como los requisitos de calificación pueden ser formulados por el órgano encargado de las contrataciones, a solicitud del área usuaria, cuando por la naturaleza del objeto de la contratación dicho órgano tenga conocimiento para ello, debiendo tal formulación ser aprobada por el área usuaria.

6.5. El requerimiento puede ser modificado para mejorar, actualizar o perfeccionar las especificaciones técnicas, los términos de referencia y el expediente técnico, así como los requisitos de calificación hasta antes de la aprobación del expediente de contratación, previa justificación que debe formar parte de dicho expediente, bajo responsabilidad. Las modificaciones deben contar con la aprobación del área usuaria. (IPCE, 2017, p.75 - 76).

## **Artículo 11. Estudios de Mercado**

11.1. El órgano encargado de las contrataciones realiza un estudio de mercado para determinar el valor referencial, sobre la base del requerimiento, tomando en cuenta las especificaciones técnicas o términos de referencia,

así como los requisitos de calificación definidos por el área usuaria. El estudio de mercado debe contener como mínimo la siguiente información:

a) Existencia de pluralidad de marcas o postores; y b) Si existe o no la posibilidad de distribuir la buena pro.

11.2. El estudio de mercado debe indicar los criterios y la metodología utilizados, a partir de las fuentes previamente identificadas para lo cual se recurre a cotizaciones, presupuestos, portales o páginas web, catálogos, precios históricos, estructuras de costos entre otros, según corresponda al objeto de la contratación. Las cotizaciones deben provenir de proveedores cuyas actividades estén directamente relacionadas con el objeto de la contratación.

6.6. En la elaboración del estudio de mercado se encuentra proscrita toda práctica que oriente la contratación hacia un proveedor o que incida de manera negativa o distorsione la competencia en el proceso de contratación o la aplicación del procedimiento de selección que le corresponda. (IPCE, 2017, p.78).

## **Artículo 12. Valor referencial**

12.1. El valor referencial es público. Excepcionalmente, en el caso de bienes y servicios, por la naturaleza de la contratación o por las condiciones del mercado, el valor referencial puede ser reservado, en cuyo caso el órgano encargado de las contrataciones de la Entidad debe emitir un informe fundamentado, el cual debe ser aprobado por el Titular de la Entidad y adjuntarse al expediente de contratación.

12.2. La reserva del valor referencial cesa cuando el comité de selección lo hace de conocimiento de los postores, en el acto público de apertura de los sobres que contienen la oferta económica o en el acto de la buena pro, según corresponda.

12.3. En los procedimientos de selección con valor referencial reservado no se aplican los límites mínimos y máximos para admitir la oferta económica, previstos en la Ley y el Reglamento.

- 12.4. En cualquiera de los supuestos, es obligatorio registrar el valor referencial en el SEACE, debiendo garantizarse los mecanismos de confidencialidad en el caso de ser reservado.
- 12.5. Tratándose de bienes y servicios, la antigüedad del valor referencial no puede ser mayor a tres (3) meses contados a partir de la aprobación del expediente de contratación, pudiendo actualizarse antes de la convocatoria.
- 12.6. En el caso de ejecución y consultoría de obras, el valor referencial para convocar el procedimiento de selección no puede tener una antigüedad mayor a los seis (6) meses, contados a partir de la fecha de determinación del presupuesto de obra o del presupuesto de consultoría de obra, según corresponda, pudiendo actualizarse antes de la convocatoria.
- 12.7. El valor referencial se determina conforme a lo siguiente:
- 12.8. En la contratación de bienes y servicios, el valor referencial se determina conforme a lo previsto en el artículo 11 y para su cálculo debe incluirse todos los tributos, seguros, transporte, inspecciones, pruebas y, de ser el caso, los costos laborales respectivos conforme a la legislación vigente, así como cualquier otro concepto que le sea aplicable y que pueda incidir sobre el valor de los bienes y servicios a contratar.
- 12.9. En la contratación para la ejecución de obras, corresponde al monto del presupuesto de obra establecido en el Expediente Técnico de Obra aprobado por la Entidad. Para obtener dicho monto, la dependencia de la Entidad o el consultor de obra que tiene a su cargo la elaboración del expediente técnico debe realizar las indagaciones de mercado necesarias que le permitan contar con el análisis de precios unitarios actualizado por cada partida y subpartida, teniendo en cuenta los insumos requeridos, las cantidades, precios o tarifas; además de los gastos generales variables y fijos, así como la utilidad.
- 12.10. El presupuesto de obra debe estar suscrito por los consultores de obra y/o servidores públicos que participaron en su elaboración, evaluación y/o aprobación, según corresponda.

- 12.11. En el caso de consultoría de obras, el área usuaria debe proporcionar los componentes o rubros, a través de una estructura que permita al órgano encargado de las contrataciones determinar, de manera previa a la convocatoria, el presupuesto de la consultoría luego de la interacción con el mercado.
- 12.12. El presupuesto de consultoría de obra debe detallar los costos directos, los gastos generales, fijos y variables, y la utilidad, de acuerdo a las características, plazos y demás condiciones definidas en el requerimiento.
- 12.13. El presupuesto de obra o de la consultoría de obra debe incluir, con suficiente detalle, todos los tributos, seguros, transporte, inspecciones, pruebas, seguridad en el trabajo y los costos laborales respectivos conforme a la legislación vigente, así como cualquier otro concepto que le sea aplicable y que pueda incidir sobre el presupuesto.
- 12.14. En el caso de los procedimientos de selección según relación de ítems, el valor referencial del conjunto sirve para determinar el tipo de procedimiento de selección, el cual se determina en función a la sumatoria de los valores referenciales de cada uno de los ítems considerados.
- 12.15. El órgano encargado de las contrataciones está facultado para solicitar el apoyo que requiera de las dependencias o áreas pertinentes de la Entidad, las que están obligadas a brindarlo bajo responsabilidad.
- 12.16. Cuando el valor referencial es observado por los participantes, el órgano a cargo del procedimiento de selección debe hacerlo de conocimiento del órgano encargado de las contrataciones o de la dependencia encargada de la determinación del valor referencial para su opinión y, si fuera el caso, para que apruebe un nuevo valor referencial. (IPCE, 2017, p.78 - 79).

#### **Artículo 14. Sistema de Contratación**

Las contrataciones pueden contemplar alguno de los siguientes sistemas de contratación:

- 1. A suma alzada**, aplicable cuando las cantidades, magnitudes y calidades de la prestación estén definidas en las especificaciones técnicas, en los términos de referencia o, en el caso de obras, en los planos, especificaciones técnicas,



memoria descriptiva y presupuesto de obra, respectivas. El postor formula su oferta por un monto fijo integral y por un determinado plazo de ejecución, para cumplir con el requerimiento.

Tratándose de obras, el postor formula dicha oferta considerando los trabajos que resulten necesarios para el cumplimiento de la prestación requerida según los planos, especificaciones técnicas, memoria descriptiva, presupuesto de obra que forman parte del expediente técnico, en ese orden de prelación; debiendo presentar para la suscripción del contrato el desagregado de partidas que da origen a la oferta. El mismo orden de prelación se aplica durante la ejecución de la obra.

Tratándose de consultoría de obras, el postor formula su oferta considerando los trabajos necesarios para el cumplimiento de la prestación requerida, según los términos de referencia y el valor referencial, en ese orden de prelación.

No puede emplearse el sistema de contratación a suma alzada en obras de saneamiento y viales.

- 2. A precios unitarios**, aplicable en las contrataciones de bienes, servicios en general, consultorías y obras, cuando no puede conocerse con exactitud o precisión las cantidades o magnitudes requeridas.

En el caso de bienes, servicios en general y consultorías, el postor formula su oferta proponiendo precios unitarios en función de las cantidades referenciales contenidas en los documentos del procedimiento de selección y que se valorizan en relación a su ejecución real, durante un determinado plazo de ejecución.

En el caso de obras, el postor formula su oferta proponiendo precios unitarios considerando las partidas contenidas en los documentos del procedimiento, las condiciones previstas en los planos y especificaciones técnicas y las cantidades referenciales, que se valorizan en relación a su ejecución real y por un determinado plazo de ejecución.

- 3. Esquema mixto de suma alzada y precios unitarios**, aplicable para la contratación de servicios en general y obras.

Tratándose de servicios, cuando las prestaciones comprendan magnitudes o cantidades que pueden conocerse con exactitud y precisión, se contratan bajo el sistema de suma alzada; los elementos cuyas magnitudes o cantidades no puedan conocerse, se contratan bajo el sistema de precios unitarios.

En el caso de obras, cuando en el expediente técnico uno o varios componentes técnicos corresponden a magnitudes y cantidades no definidas con precisión, se contratan bajo el sistema de precios unitarios, en tanto los componentes, cuyas cantidades y magnitudes estén definidas en el expediente técnico, se contratan bajo el sistema de suma alzada.

4. **Tarifas**, aplicable para las contrataciones de consultoría en general y de supervisión de obra, cuando no puede conocerse con precisión el tiempo de prestación de servicio. En este caso, el postor formula su oferta proponiendo tarifas en base al tiempo estimado o referencial para la ejecución de la prestación contenido en los documentos del procedimiento y que se valoriza en relación a su ejecución real. Los pagos se basan en tarifas. Las tarifas incluyen costos directos, cargas sociales, tributos, gastos generales y utilidades.
5. **En base a porcentajes**, aplicable en la contratación de servicios de cobranzas, recuperaciones o prestaciones de naturaleza similar. Dicho porcentaje incluye todos los conceptos que comprende la contraprestación que le corresponde al contratista.
6. **En base a un honorario fijo y una comisión de éxito**, aplicable en las contrataciones de servicios. En ese caso el postor formula su oferta contemplando un monto fijo y un monto adicional como incentivo que debe pagarse al alcanzarse el resultado esperado. El honorario fijo y la comisión de éxito pueden calcularse en base a porcentajes. (IPCE, 2017, p. 80 - 81).

#### **Artículo 19. Prohibición de fraccionamiento**

- 19.1. El área usuaria, el órgano encargado de las contrataciones y/u otras dependencias de la Entidad cuya función esté relacionada con la correcta planificación de los recursos, son responsables por el incumplimiento de la prohibición de fraccionar, debiendo efectuarse en cada caso el deslinde de responsabilidad, cuando corresponda.

19.2. No se incurre en prohibición de fraccionamiento cuando:

- a. Se contraten bienes o servicios idénticos a los contratados anteriormente durante el mismo ejercicio fiscal, cuando la contratación completa no se pudo realizar en su oportunidad, debido a que no se contaba con los recursos disponibles suficientes para realizar dicha contratación completa, o surge una necesidad imprevisible adicional a la programada.
- b. La contratación se efectúe a través de los Catálogos Electrónicos de Acuerdo Marco, salvo en los casos que determine el OSCE. (IPCE, 2017, p. 83).

#### **Artículo 20. Requisitos para convocar**

20.1. Para convocar un procedimiento de selección, se debe contar con el expediente de contratación aprobado, estar incluido en el Plan Anual de Contrataciones, haber designado al comité de selección cuando corresponda, y contar con los documentos del procedimiento de selección aprobados que se publican con la convocatoria, de acuerdo a lo que establece el Reglamento.

20.2. Tratándose de procedimientos de selección para la ejecución de obras se requiere contar adicionalmente con el expediente técnico y la disponibilidad física del terreno, salvo que, por las características de la obra, se permita entregas parciales del terreno. En este caso, la Entidad debe adoptar las medidas necesarias para asegurar la disponibilidad oportuna del terreno, a efecto de no generar mayores gastos por demoras en la entrega, bajo responsabilidad. (IPCE, 2017, p. 84).

#### **Artículo 21. Contenido del expediente de contratación**

21.1. El órgano encargado de las contrataciones debe llevar un expediente del proceso de contratación, en el que debe ordenarse, archivar y preservarse la documentación que respalda las actuaciones realizadas desde la formulación del requerimiento del área usuaria hasta el cumplimiento total de las obligaciones derivadas del contrato, incluidas las incidencias del recurso de apelación y los medios de solución de controversias de la ejecución contractual, según corresponda.

21.2. Las demás dependencias de la Entidad deben facilitar copia de las actuaciones relevantes para mantener el expediente completo, tales como

comprobantes de pago, resultados de los mecanismos de solución de controversias, entre otros.

- 21.3. El órgano encargado de las contrataciones es el responsable de remitir el expediente de contratación al funcionario competente para su aprobación, en forma previa a la convocatoria, de acuerdo a sus normas de organización interna. Para su aprobación, el expediente de contratación debe contener:
- a. El requerimiento, indicando si cuenta con ficha de homologación aprobada, se encuentra en el listado de bienes y servicios comunes o en Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco;
  - b. El documento que aprueba el proceso de estandarización, cuando corresponda;
  - c. El informe técnico de evaluación de software, conforme a la normativa de la materia, cuando corresponda;
  - d. El sustento del número máximo de consorciados, de corresponder;
  - e. El estudio de mercado realizado, y su actualización cuando corresponda;
  - f. El Resumen ejecutivo;
  - g. El valor referencial;
  - h. La certificación de crédito presupuestario y/o la previsión presupuestal, de acuerdo a la normatividad vigente;
  - i. La opción de realizar la contratación por paquete, lote y tramo, cuando corresponda;
  - j. La determinación del procedimiento de selección, el sistema de contratación y, cuando corresponda, la modalidad de contratación con el sustento correspondiente;
  - k. La fórmula de reajuste, de ser el caso;
  - l. La declaratoria de viabilidad y verificación de viabilidad, cuando esta última exista, en el caso de contrataciones que forman parte de un proyecto de inversión pública.
  - m. En el caso de modalidad mixta debe cumplir con las disposiciones del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, en caso corresponda.

- n. En el caso de obras contratadas bajo la modalidad llave en mano que cuenten con componente equipamiento, las especificaciones técnicas de los equipos requeridos;
- o. En el caso de ejecución de obras, el sustento de que procede efectuar la entrega parcial del terreno, de ser el caso; y,
- p. Otra documentación necesaria conforme a la normativa que regula el objeto de la contratación.

21.4. Cuando un procedimiento de selección sea declarado desierto, la nueva convocatoria requiere contar con una nueva aprobación del expediente de contratación, solo cuando así lo disponga el informe de evaluación de las razones que motivaron la declaratoria de desierto, elaborado por el órgano a cargo del procedimiento de selección.

21.5. El órgano encargado de las contrataciones tiene a su cargo la custodia del expediente de contratación, salvo en el período en el que dicha custodia esté a cargo del comité de selección. (IPCE, 2017, p.84 – 85).

## **Artículo 22. Órgano a cargo del procedimiento de selección**

El órgano a cargo de los procedimientos de selección se encarga de la preparación, conducción y realización del procedimiento de selección hasta su culminación. Los procedimientos de selección pueden estar a cargo de un comité de selección o del órgano encargado de las contrataciones.

Para la licitación pública, el concurso público y la selección de consultores individuales, la Entidad designa un comité de selección para cada procedimiento. El órgano encargado de las contrataciones tiene a su cargo la subasta inversa electrónica, la adjudicación simplificada para bienes, servicios en general y consultoría en general, la comparación de precios y la contratación directa. En la subasta inversa electrónica y en la adjudicación simplificada la Entidad puede designar a un comité de selección, cuando lo considere necesario. Tratándose de obras y consultoría de obras siempre debe designarse un comité de selección. Los órganos a cargo de los procedimientos de selección son competentes para preparar los documentos del procedimiento de selección, así como para adoptar las decisiones y realizar todo acto necesario para el desarrollo del procedimiento hasta su culminación, sin que puedan alterar, cambiar o modificar la información del expediente de contratación.

### **Artículo 23. Designación, suplencia, remoción y renuncia de los integrantes del comité de selección**

- 23.1. El comité de selección está integrado por tres (3) miembros, de los cuales uno (1) debe pertenecer al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad y por lo menos uno (1) debe tener conocimiento técnico en el objeto de la contratación.
- 23.2. Tratándose de los procedimientos de selección para la contratación de ejecución de obras, consultoría en general, consultoría de obras y modalidad mixta, de los tres (3) miembros que forman parte del comité de selección, por lo menos, dos (2) deben contar con conocimiento técnico en el objeto de la contratación.
- 23.3. Cuando la Entidad no cuente con especialistas con conocimiento técnico en el objeto de la contratación, puede contratar expertos independientes o gestionar el apoyo de expertos de otras Entidades a fin de que integren el comité de selección.
- 23.4. El Titular de la Entidad o el funcionario a quien se hubiera delegado esta atribución, designa por escrito a los integrantes titulares y sus respectivos suplentes, indicando los nombres y apellidos completos, la designación del presidente y su suplente; atendiendo a las reglas de conformación señaladas en los numerales precedentes para cada miembro titular y su suplente. La designación es notificada por la Entidad a cada uno de los miembros.
- 23.5. El órgano encargado de las contrataciones entrega al presidente del comité de selección el expediente de contratación aprobado, para que dicho comité se instale y elabore los documentos del procedimiento de selección y realice la convocatoria.
- 23.6. Los integrantes suplentes solo actúan ante la ausencia del titular. En dicho caso, la Entidad evalúa el motivo de la ausencia del titular a efectos de determinar su responsabilidad, si la hubiere, sin que ello impida la participación del suplente.
- 23.7. Los integrantes del comité de selección solo pueden ser removidos por caso fortuito o fuerza mayor, por cese en el servicio, conflicto de intereses

u otra situación justificada, mediante documento debidamente motivado.

En el mismo documento puede designarse al nuevo integrante.

23.8. Los integrantes del comité de selección no pueden renunciar al cargo encomendado, salvo conflicto de intereses. En este caso, la renuncia se presenta por escrito detallando las razones que sustentan el conflicto de intereses. Incorre en responsabilidad el servidor que temeraria o maliciosamente alega un conflicto de intereses inexistente con la finalidad de sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones. (IPCE, 2017, p. 86 - 87).

#### **Artículo 24. Impedimentos para integrar un comité de selección**

Se encuentran impedidos de integrar un comité de selección:

1. El Titular de la Entidad.
2. Todos los servidores públicos que tengan atribuciones de control o fiscalización tales como regidores, consejeros regionales, directores de empresas, auditores, entre otros, salvo cuando el servidor del Órgano de Control Institucional de la Entidad sea el miembro con conocimiento técnico en el objeto de la contratación.
3. Los servidores que por disposición normativa o por delegación hayan aprobado el expediente de contratación, designado el comité de selección, aprobado los documentos del procedimiento de selección o tengan facultades para resolver el recurso de apelación. Este impedimento se circunscribe al proceso de contratación a que se refieren las delegaciones antes señaladas. (IPCE, 2017, p. 87).

#### **Artículo 25. Quórum, acuerdo y responsabilidad**

25.1. El comité de selección actúa en forma colegiada y es autónomo en sus decisiones, las cuales no requieren ratificación alguna por parte de la Entidad. Todos los miembros del comité de selección gozan de las mismas facultades, no existiendo jerarquía entre ellos. Sus integrantes son solidariamente responsables por su actuación, salvo en relación a los actos por los cuales aquellos hayan señalado en el acta correspondiente su voto discrepante.

25.2. Para sesionar y adoptar acuerdos válidos, el comité de selección se sujeta a las siguientes reglas:

- a. El quórum para el funcionamiento del comité de selección se da con la presencia del número total de integrantes. En caso de ausencia de alguno de los titulares, se procede a su reemplazo con el respectivo suplente.
  - b. Los acuerdos se adoptan por unanimidad o por mayoría. No cabe la abstención por parte de ninguno de los integrantes.
- 25.3. Los acuerdos que adopte el comité de selección y los votos discrepantes, con su respectiva fundamentación, constan en actas que deben ser suscritas por estos, que se incorporan al expediente de contratación. A solicitud del miembro respectivo, si en la fundamentación de su voto este ha hecho uso de material documental, el mismo deberá quedar incorporado en el expediente de contratación.
- 25.4. Durante el desempeño de su encargo, el comité de selección está facultado para solicitar el apoyo que requiera de las dependencias o áreas pertinentes de la Entidad, las que están obligadas a brindarlo bajo responsabilidad.
- 25.5. Los integrantes del comité de selección se encuentran obligados a actuar con honestidad, probidad, transparencia e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, debiendo informar con oportunidad sobre la existencia de cualquier conflicto de intereses y de comunicar a la autoridad competente sobre cualquier acto de corrupción de la función pública del que tuvieran conocimiento durante el desempeño de su encargo, bajo responsabilidad. (IPCE, 2017, p. 87 - 88).

## **Artículo 26. Documentos del procedimiento de selección**

Los documentos del procedimiento de selección son las bases, las solicitudes de expresión de interés para selección de consultores individuales, así como las solicitudes de cotización para comparación de precios, los cuales se utilizan atendiendo al tipo de procedimiento de selección.

El comité de selección o el órgano encargado de las contrataciones, según corresponda, elabora los documentos del procedimiento de selección a su cargo, utilizando obligatoriamente los documentos estándar que aprueba el OSCE y la información técnica y económica contenida en el expediente de contratación aprobado.



Los documentos del procedimiento de selección deben estar visados en todas sus páginas por los integrantes del comité de selección o el órgano encargado de las contrataciones, según corresponda, y ser aprobados por el funcionario competente de acuerdo a las normas de organización interna. (IPCE, 2017, p. 88).

**Artículo 27. Contenido mínimo de los documentos del procedimiento.**

27.1. Las bases de la licitación pública, el concurso público, la adjudicación simplificada y la subasta inversa electrónica deben contener:

- a. La denominación del objeto de la contratación;
- b. Las Especificaciones Técnicas, los Términos de Referencia, la ficha de homologación, la ficha técnica o el Expediente Técnico de Obra, según corresponda.
- c. El valor referencial. Para el caso de obras y consultoría de obras se debe indicar el límite superior que señala el artículo 28 de la Ley. Este límite se calcula considerando dos decimales y sin efectuar el redondeo en el segundo decimal.
- d. La moneda en que se expresa la oferta económica.
- e. La modalidad de ejecución de llave en mano, cuando corresponda.
- f. El sistema de contratación.
- g. Las fórmulas de reajuste, cuando correspondan.
- h. El costo de reproducción.
- i. Los requisitos de precalificación, cuando corresponda.
- j. Los requisitos de calificación.
- k. Los factores de evaluación.
- l. Las instrucciones para formular ofertas.
- m. Las garantías aplicables.
- n. En el caso de ejecución de obras, cuando se hubiese previsto las entregas parciales del terreno, la precisión de que cualquier demora justificada en dicha entrega, no genera mayores pagos.
- o. Los mecanismos para asegurar la terminación de la obra, en caso de nulidad o resolución del contrato por causas imputables al contratista, siempre que exista necesidad urgente de continuar con las

prestaciones no ejecutadas, atendiendo los fines públicos de la contratación.

- p. Las demás condiciones contractuales; y,
- q. La proforma del contrato, cuando corresponda.

27.2. La solicitud de expresión de interés del procedimiento de selección de consultores individuales debe contener:

- a. La denominación del objeto de la contratación.
- b. Los Términos de Referencia.
- c. El valor referencial, que constituye el precio de la contratación.
- d. El formato de hoja de vida.
- e. Los requisitos de calificación, los factores de evaluación y el procedimiento de calificación y evaluación; y,
- f. Las instrucciones para formular expresión de interés.

**27.3.** En caso se opte por elaborar una solicitud de cotización en el caso de la comparación de precios debe contener como mínimo lo dispuesto en el literal b) del numeral 27.1 del artículo 27. Cuando no se elabore una solicitud de cotización y la información se obtenga de manera telefónica, presencial o mediante portales electrónicos la Entidad debe elaborar un informe que contenga los detalles de dicha indagación. **(IPCE, 2017, p.88 - 89).**

## **Artículo 28. Requisitos de calificación**

28.1. La Entidad verifica la calificación de los postores conforme a los requisitos que se indiquen en los documentos del procedimiento de selección, a fin de determinar que estos cuentan con las capacidades necesarias para ejecutar el contrato. Para ello, en los documentos del procedimiento de selección se deben establecer de manera clara y precisa los requisitos que deben cumplir los postores a fin de acreditar su calificación.

28.2. Los requisitos de calificación que pueden adoptarse son los siguientes:

- a. Capacidad legal:** aquella documentación que acredite la representación y habilitación para llevar a cabo la actividad económica materia de contratación.

**b. Capacidad técnica y profesional:** aquella que acredita el equipamiento estratégico, infraestructura estratégica, así como la experiencia del personal clave requerido. Las calificaciones del personal pueden ser requeridas para servicios en general, obras, consultoría en general y consultoría de obras.

**c. Experiencia del postor.**

La capacidad legal es un requisito de precalificación en aquellas licitaciones públicas que se convoquen con esta modalidad.

28.3. La Entidad no puede imponer requisitos distintos a los señalados en el presente artículo y en los documentos estándar aprobados por el OSCE.

28.4. En el caso de consorcios, solo se considera la experiencia de aquellos integrantes que ejecutan conjuntamente el objeto del contrato conforme a lo previsto en el numeral 13.1 del artículo 13 de la Ley.

**28.5.** El área usuaria puede establecer un número máximo de consorciados en función a la naturaleza de la prestación, debiendo dicha decisión encontrarse debidamente sustentada. Asimismo, puede establecer un porcentaje mínimo de participación en la ejecución del contrato, para el integrante del consorcio que acredite mayor experiencia. **(IPCE, 2017, p. 90).**

**Artículo 29. Procedimiento de evaluación**

29.1. Los documentos del procedimiento deben contemplar lo siguiente:

a. La indicación de todos los factores de evaluación, los cuales deben guardar vinculación, razonabilidad y proporcionalidad con el objeto de la contratación.

b. La ponderación de cada factor en relación con los demás, los puntajes máximos relativos para cada factor y la forma de asignación del puntaje en cada uno de estos. En las contrataciones de consultoría en general y consultoría de obras, el puntaje técnico mínimo se define en las Bases estándar.

c. En las contrataciones de bienes, servicios en general y obras, la evaluación se realiza sobre la base de cien (100) puntos. En la

evaluación se debe observar la ponderación que establecen los documentos del procedimiento estándar aprobados por el OSCE.

- d. En las contrataciones de consultoría en general y consultoría de obras, la evaluación técnica y económica se realiza sobre cien (100) puntos en cada caso.
- e. La documentación que sirve para acreditar los factores de evaluación.
- f. Tratándose de la contratación de servicios en general, consultorías y obras que se presten o ejecuten fuera de la provincia de Lima y Callao, cuyo valor referencial no supere los doscientos mil Soles (S/ 200 000,00) para la contratación de servicios en general y consultorías y no superen los novecientos mil Soles (S/ 900 000,00) en el caso de obras, a solicitud del postor se asigna una bonificación equivalente al diez por ciento (10%) sobre el puntaje total obtenido por los postores con domicilio en la provincia donde presta el servicio o se ejecuta la obra, o en las provincias colindantes, sean o no pertenecientes al mismo departamento o región. El domicilio es el consignado en la constancia de inscripción ante el RNP.

29.2. Para evaluar las ofertas, la Entidad utiliza únicamente los factores de evaluación y el procedimiento que haya enunciado en los documentos del procedimiento.

23.9. Lo dispuesto en el presente artículo no es aplicable para la subasta inversa electrónica. **(IPCE, 2017, p. 90 - 91).**

### **Artículo 30. Factores de evaluación**

30.1. La Entidad evalúa las ofertas conforme a los factores de evaluación previstos en las Bases, a fin de determinar la mejor oferta.

30.2. En el caso de bienes, servicios en general, modalidad mixta y obras, el precio debe ser un factor de evaluación y, adicionalmente, pueden establecerse los siguientes factores:

- a. El plazo para la entrega de los bienes o la prestación de los servicios;
- b. Las características particulares que se ofrecen para el objeto de contratación, como pueden ser las relacionadas a la sostenibilidad ambiental o social, mejoras para bienes y servicios, entre otras;

- c. Garantía comercial y/o de fábrica; y,
- d. Otros factores que se prevean en los documentos estándar que aprueba el OSCE.

Los factores de evaluación señalados deben ser objetivos.

30.3. En el caso de consultoría en general o consultoría de obra, debe establecerse al menos uno de los siguientes factores de evaluación:

- a. La metodología propuesta;
- b. Calificaciones y/o experiencia del personal clave con formación, conocimiento, competencia y/o experiencia similar al campo o especialidad que se propone, así como en administración de riesgos en obra, de ser el caso.
  - c. Referidos al objeto de la convocatoria, tales como equipamiento, infraestructura, entre otros.
  - d. Otros que se prevean en los documentos estándar que aprueba el OSCE.

Adicionalmente, debe considerarse el precio como un factor de evaluación.

30.4. En el caso de selección de consultores individuales, los factores de evaluación deben ser:

- a) Experiencia en la especialidad;
- b) Calificaciones; y,
- c) Entrevista. **(IPCE, 2017, p. 91 – 92).**

### **Artículo 31. Contenido mínimo de las ofertas**

Los documentos del procedimiento establecen el contenido de las ofertas. El contenido mínimo es el siguiente:

1. Declaración jurada declarando que:

- a. No tiene impedimento para postular en el procedimiento de selección ni para contratar con el Estado, conforme al artículo 11 de la Ley.
- b. Conoce, acepta y se somete a los documentos del procedimiento de selección, condiciones y reglas del procedimiento de selección.
- c. Es responsable de la veracidad de los documentos e información que presenta en el procedimiento.

- d. No ha incurrido y se obliga a no incurrir en actos de corrupción, así como a respetar el principio de integridad.
  - e. Se compromete a mantener su oferta durante el procedimiento de selección y a perfeccionar el contrato en caso de resultar favorecido con la buena pro; y,
  - f. Conoce las sanciones contenidas en la Ley y su Reglamento, así como las disposiciones aplicables de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
2. Declaración jurada y/o documentación que acredite el cumplimiento de las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico, según corresponda.
  3. Carta de compromiso del personal clave con firma legalizada, de ser el caso. Tratándose de obras y consultorías este constituye un requisito obligatorio.
  4. Promesa de consorcio legalizada, de ser el caso, en la que se consigne los integrantes, el representante común, el domicilio común y las obligaciones a las que se compromete cada uno de los integrantes del consorcio, así como el porcentaje equivalente a dichas obligaciones.

El representante común del consorcio se encuentra facultado para actuar en nombre y representación del mismo en todos los actos referidos al procedimiento de selección, suscripción y ejecución del contrato, con amplias y suficientes facultades. La promesa de consorcio constituye un requisito de calificación.

Los integrantes de un consorcio no pueden presentar ofertas individuales ni conformar más de un consorcio en un procedimiento de selección, o en un determinado ítem cuando se trate de procedimientos de selección según relación de ítems.

5. El monto de la oferta y el detalle de precios unitarios, tarifas, porcentajes, honorario fijo y comisión de éxito, cuando dichos sistemas hayan sido establecidos en los documentos del procedimiento de selección.

Las ofertas deben incluir todos los tributos, seguros, transporte, inspecciones, pruebas y, de ser el caso, los costos laborales conforme la legislación vigente, así como cualquier otro concepto que pueda tener incidencia sobre el costo del bien, servicio en general, consultoría u obra a adquirir o contratar. Aquellos

postores que gocen de alguna exoneración legal, no incluirán en su oferta los tributos respectivos.

El monto total de la oferta y los subtotales que lo componen deben ser expresados con dos decimales. Los precios unitarios o tarifas pueden ser expresados con más de dos decimales. **(IPCE, 2017, p. 92 – 93).**

### **Artículo 32. Procedimientos de selección**

32.1. Para la contratación de bienes, servicios en general, consultorías u obras, la Entidad debe utilizar, según corresponda, los siguientes procedimientos de selección:

- a. Licitación Pública.
- b. Concurso Público.
- c. Adjudicación Simplificada.
- d. Subasta Inversa Electrónica.
- e. Selección de Consultores Individuales.
- f. Comparación de Precios.
- g. Contratación Directa.

La determinación del procedimiento de selección se realiza en atención al objeto de la contratación, la cuantía del valor referencial, y las demás condiciones para su empleo previstos en la Ley y el Reglamento.

**32.2.** En el caso de contrataciones que involucren un conjunto de prestaciones de distinta naturaleza, el objeto se determina en función a la prestación que represente la mayor incidencia porcentual en el valor referencial de la contratación. **(IPCE, 2017, p. 93 – 94).**

### **Artículo 33. Convocatoria**

33.1. La convocatoria de los procedimientos de selección, con excepción de la comparación de precios, se realiza a través de la publicación en el SEACE, y debe incluir la siguiente información:

- a. La identificación, domicilio y RUC de la Entidad que convoca;
- b. La identificación del procedimiento de selección;
- c. La descripción básica del objeto del procedimiento;
- d. El valor referencial a que se refiere el artículo 18 de la Ley, salvo en el caso de que este sea reservado conforme a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento;

- e. El costo de reproducción de los documentos del procedimiento de selección que se registren con la convocatoria;
  - f. El calendario del procedimiento de selección;
  - g. El plazo para el cumplimiento de las prestaciones; y,
  - h. La indicación de los instrumentos internacionales bajo cuyos alcances se encuentra cubierto el procedimiento de selección, información que es incluida por el SEACE.
- 33.2. En aquellos procedimientos de selección que se encuentren bajo la cobertura de uno o más instrumentos internacionales, el OSCE se encarga de elaborar y publicar una versión en idioma inglés de la convocatoria.
- 33.3.** Las Entidades pueden utilizar, adicionalmente, otros medios a fin de que los proveedores puedan tener conocimiento de la convocatoria del procedimiento de selección. **(IPCE, 2017, p. 94).**

#### **Artículo 34. Registro de Participantes**

Todo proveedor que desee participar en un procedimiento de selección debe registrarse como participante, debiendo contar para ello con inscripción vigente en el RNP, conforme al objeto de la contratación.

El registro de participantes es gratuito y electrónico, a través del SEACE. Tratándose de obras el registro otorga el derecho al participante a recabar el expediente técnico de obra, previo pago de un derecho que no puede ser mayor al costo de reproducción de dicho expediente.

El proveedor que se registra como participante se adhiere al procedimiento de selección en el estado en que el mismo se encuentre.

El registro de participantes se lleva a cabo desde el día siguiente de la convocatoria hasta antes del inicio de la presentación de ofertas o recepción de expresiones de interés, según corresponda. En las licitaciones públicas con precalificación, el registro de participantes se realiza hasta antes del término del plazo para la presentación de solicitudes de precalificación. **(IPCE, 2017, p. 95).**

#### **Artículo 35. Cómputo de plazos**

Los plazos en los procedimientos de selección, desde su convocatoria hasta el perfeccionamiento del contrato, se computan por días hábiles. No son hábiles los días sábado, domingo y feriados no laborables, y los declarados no



laborables para el sector público. El plazo excluye el día inicial e incluye el día de vencimiento, salvo disposición distinta establecida en el Reglamento. (IPCE, 2017, p. 95).

### **Artículo 39. Subsanación de las ofertas**

Durante el desarrollo de la admisión, precalificación, evaluación y calificación, el órgano encargado de las contrataciones o el comité de selección, según corresponda, puede solicitar a cualquier postor que subsane o corrija algún error material o formal de los documentos presentados, siempre que no alteren el contenido esencial de la oferta.

Son subsanables, entre otros errores materiales o formales, la no consignación de determinada información en formatos y declaraciones juradas, distintas a las que contienen el precio u oferta económica; los referidos a las fechas de emisión o denominaciones de las constancias o certificados emitidos por entidades públicas; falta de firma o foliatura; los referidos a certificaciones sobre cualidades, características o especificaciones de lo ofrecido, siempre que tales circunstancias existieran al momento de la presentación de la oferta y hubieren sido referenciadas en la oferta.

Las omisiones de los documentos que forman parte de la oferta pueden ser subsanados siempre que hayan sido emitidos por Entidad Pública o un privado ejerciendo función pública, con anterioridad a la fecha establecida para la presentación de ofertas tales como autorizaciones, permisos, títulos, constancias y/o certificaciones que acrediten estar inscrito o integrar un registro, y otros de naturaleza análoga.

En el documento que contiene el precio ofertado u oferta económica puede subsanarse la rúbrica y la foliación. En caso de divergencia entre el precio cotizado en números y letras, prevalece este último. En el sistema de contratación a precios unitarios cuando se advierta errores aritméticos, corresponde su corrección al Órgano encargado de las contrataciones o comité de selección, debiendo constar dicha rectificación en el acta respectiva.

Cuando se requiera subsanación, la oferta continua vigente para todo efecto, a condición de la efectiva subsanación dentro del plazo otorgado, el que no puede exceder de tres (3) días hábiles. La presentación de las subsanaciones se realiza a través de la Unidad de Trámite Documentario de la Entidad.

La subsanación corresponde realizarla al mismo postor, su representante legal o apoderado acreditado.

En el caso de subasta inversa electrónica, el procedimiento para la subsanación se realiza en forma electrónica, a través del SEACE. (IPCE, 2017, p. 96 - 97).

#### **Artículo 41.- Distribución de la buena pro**

41.1. En el caso que, del estudio de mercado se hubiese establecido que el requerimiento de la Entidad no puede ser cubierto por un solo proveedor, las Bases deben prever la posibilidad de distribuir la buena pro. Lo señalado en el presente numeral no es aplicable para la subasta inversa electrónica.

41.2. El comité de selección o el órgano encargado de las contrataciones, según corresponda, otorga la buena pro al postor que hubiera obtenido el mejor puntaje, en los términos de su oferta y por la cantidad que hubiese ofertado. El saldo del requerimiento no atendido por el postor ganador es otorgado a los postores que le sigan, respetando el orden de prelación, siempre que cumplan con los requisitos de calificación y los precios ofertados no sean superiores al cinco por ciento (5%) del precio del postor ganador.

41.3. En caso que los precios ofertados superen dicho límite, para efectos de otorgarse la buena pro, los postores tienen la opción de reducir su oferta para adecuarse a la condición establecida en el numeral anterior. (IPCE, 2017, p. 98).

#### **Artículo 42. Notificación del otorgamiento de la buena pro**

42.1. El otorgamiento de la buena pro en acto público se presume notificado a todos los postores en la fecha del acto, oportunidad en la que se entrega a los postores copia del acta de otorgamiento de la buena pro y el cuadro comparativo, detallando los resultados de la calificación y evaluación. Dicha presunción no admite prueba en contrario. Esta información se publica el mismo día en el SEACE.

42.2. El otorgamiento de la buena pro en acto privado se publica y se entiende notificado a través del SEACE, el mismo día de su realización, bajo responsabilidad del comité de selección u órgano encargado de las contrataciones, debiendo incluir el acta de otorgamiento de la buena pro y

el cuadro comparativo, detallando los resultados de la calificación y evaluación. Adicionalmente, se puede notificar a los correos electrónicos de los postores, de ser el caso. (IPCE, 2017, p. 98 - 99).

#### **Artículo 43. Consentimiento del otorgamiento de la buena pro**

- 43.1. Cuando se hayan presentado dos (2) o más ofertas, el consentimiento de la buena pro se produce a los ocho (8) días hábiles siguientes a la notificación de su otorgamiento, sin que los postores hayan ejercido el derecho de interponer el recurso de apelación. En el caso de adjudicaciones simplificadas, selección de consultores individuales y comparación de precios, el plazo es de cinco (5) días hábiles.
- 43.2. En el caso de subasta inversa electrónica, el consentimiento de la buena pro se produce a los cinco (5) días hábiles de la notificación de su otorgamiento, salvo que su valor referencial corresponda al de una licitación pública o concurso público, en cuyo caso se produce a los ocho (8) días hábiles de la notificación de dicho otorgamiento.
- 43.3. En caso que se haya presentado una sola oferta, el consentimiento de la buena pro se produce el mismo día de la notificación de su otorgamiento.
- 43.4. El consentimiento del otorgamiento de la buena pro debe ser publicado en el SEACE al día siguiente de producido.
- 43.5. Una vez consentido el otorgamiento de la buena pro, el comité de selección remite el expediente de contratación al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad, el que se encarga de ejecutar los actos destinados a la formalización del contrato.
- 43.6. Asimismo, consentido el otorgamiento de la buena pro, la Entidad realiza la inmediata verificación de la propuesta presentada por el postor ganador de la buena pro. En caso de comprobar inexactitud o falsedad en las declaraciones, información o documentación presentada, la Entidad declara la nulidad del otorgamiento de la buena pro o del contrato, dependiendo de la oportunidad en que se hizo la comprobación, de conformidad con lo establecido en la Ley y en el Reglamento. Adicionalmente, la Entidad comunica al Tribunal de Contrataciones del Estado para que inicie el procedimiento administrativo sancionador y al

Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente.  
(IPCE, 2017, p. 98 – 99).

#### **Artículo 44. Declaración de Desierto**

- 44.1. El procedimiento queda desierto cuando no se recibieron ofertas o cuando no exista ninguna oferta válida, salvo en el caso de la subasta inversa electrónica en que se declara desierto cuando no se cuenta con dos ofertas válidas.
- 44.2. Cuando un procedimiento de selección es declarado desierto total o parcialmente, el órgano encargado de las contrataciones o el comité de selección, según corresponda, debe emitir un informe al Titular de la Entidad o al funcionario a quien haya delegado la facultad de aprobación del expediente de contratación en el que justifique y evalúe las causas que no permitieron la conclusión del procedimiento, debiéndose adoptar las medidas correctivas antes de convocar nuevamente.
- 44.3. Cuando los procedimientos de selección se declaran desiertos, la siguiente convocatoria debe efectuarse siguiendo el mismo procedimiento de selección. En el caso de licitación pública sin modalidad o concurso público, la siguiente convocatoria debe efectuarse siguiendo el procedimiento de adjudicación simplificada.
- 44.4. En el supuesto que en una licitación pública con precalificación no existieran dos o más participantes precalificados, debe declararse desierto, correspondiendo a la Entidad definir si resulta necesario convocar un nuevo procedimiento con precalificación o uno sin modalidad.
- 44.5. Si una subasta inversa electrónica es declarada desierto por segunda vez, la siguiente convocatoria se realiza bajo el procedimiento de adjudicación simplificada.
- 44.6. En el supuesto que se haya excluido la ficha técnica objeto del procedimiento antes de la segunda convocatoria, esta debe efectuarse siguiendo el procedimiento de adjudicación simplificada.
- 43.7. La publicación de la declaratoria de desierto de un procedimiento de selección debe registrarse en el SEACE, el mismo día de producida. (IPCE, 2017, p. 99 – 100).

#### **Artículo 45. Publicidad de las actuaciones**

La evaluación, calificación y el otorgamiento de la buena pro deben constar en actas debidamente motivadas, las mismas que deben ser publicadas en el SEACE en la oportunidad del otorgamiento de la buena pro. **(IPCE, 2017, p. 100).**

#### **Artículo 46. Cancelación del procedimiento de selección**

46.1. Cuando la Entidad decida cancelar total o parcialmente un procedimiento de selección, por causal debidamente motivada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley, debe comunicar su decisión dentro del día siguiente y por escrito al comité de selección o al órgano encargado de las contrataciones, según corresponda, debiendo registrarse en el SEACE la resolución o acuerdo cancelatorio al día siguiente de esta comunicación y, de ser el caso, al correo electrónico señalado por los participantes. Esta cancelación implica la imposibilidad de convocar el mismo objeto contractual durante el ejercicio presupuestal, salvo que la causal de la cancelación sea la falta de presupuesto.

46.2. La resolución o acuerdo que formaliza la cancelación debe estar debidamente motivada y ser emitida por el funcionario que aprobó el expediente de contratación u otro de igual o superior nivel.

43.8. El alcance del numeral 30.2 de la Ley se determina, cuando menos, en función del análisis de la motivación de la resolución o acuerdo que formaliza la cancelación. **(IPCE, 2017, p. 100).**

#### **Artículo 47. Rechazo de ofertas**

47.1. En el supuesto contemplado en el numeral 28.1 del artículo 28 de la Ley, respecto al rechazo de ofertas por debajo del valor referencial, en el caso de la contratación de bienes, servicios en general y consultoría en general, el comité de selección o el órgano encargado de las contrataciones, debe solicitar al postor la descripción a detalle de todos los elementos constitutivos de su oferta, así como contar con la información adicional que resulte pertinente, otorgándole para ello un plazo mínimo de dos (2) días hábiles de recibida dicha solicitud. Para tal efecto, se consideran razones objetivas, entre otras: (i) cuando la oferta se encuentra sustancialmente por debajo del valor referencial; o (ii) cuando no se incorpore alguna de las

prestaciones requeridas o estas no se encuentren suficientemente presupuestadas.

Una vez cumplido con lo indicado en el párrafo precedente, el comité de selección o el órgano encargado de las contrataciones, según corresponda, determina si rechaza la oferta en la etapa de evaluación, decisión que debe ser fundamentada.

47.2. En el caso de consultoría de obras, ejecución de obras y modalidad mixta, se rechaza la oferta que supere el valor referencial en más del 10%. Las ofertas que excedan el valor referencial en menos del 10% serán rechazadas en tanto no se haya obtenido el incremento de la disponibilidad presupuestal correspondiente. Asimismo, la Entidad rechaza las ofertas que se encuentren por debajo en un veinte por ciento (20%) del promedio de todas las ofertas admitidas, incluido el valor referencial.

47.3. De no estar conformes, los postores pueden solicitar que se anote tal circunstancia en el acta, debiendo el notario o juez de paz mantener en custodia la oferta económica hasta el consentimiento de la buena pro, salvo que en el acto de presentación de ofertas o en fecha posterior el postor solicite su devolución.

47.4. Lo dispuesto en los numerales precedentes no es aplicable para la subasta inversa electrónica. **(IPCE, 2017, p. 100 – 101).**

#### **Artículo 48. Culminación de los procedimientos de selección**

Los procedimientos de selección culminan cuando se produce alguno de los siguientes eventos:

1. Se perfecciona el contrato.
2. Se cancela el procedimiento.
3. Se deja sin efecto el otorgamiento de la buena pro por causa imputable a la Entidad.
4. No se suscriba el contrato por las causales establecidas en el artículo 114.

**(IPCE, 2017, p.101).**

#### **Artículo 49. Etapas de la Licitación Pública.**

La Entidad debe utilizar la licitación pública para contratar bienes y obras. La licitación pública contempla las siguientes etapas:

1. Convocatoria.
2. Registro de participantes.
3. Formulación de consultas y observaciones.
4. Absolución de consultas y observaciones.
5. Integración de bases.
6. Presentación de ofertas.
7. Evaluación de ofertas.
8. Calificación de ofertas.
9. Otorgamiento de la buena pro.

El plazo para la presentación de ofertas no puede ser menor de veintidós (22) días hábiles, computado a partir del día siguiente de la convocatoria. Asimismo, entre la integración de las bases y la presentación de ofertas no puede mediar menos de siete (7) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la publicación de las Bases integradas en el SEACE. **(IPCE, 2017, p. 102).**

#### **Artículo 57. Licitación con precalificación**

57.1. La Entidad puede optar por convocar la licitación pública con precalificación para la ejecución de obras cuando el valor referencial de la contratación es igual o superior a veinte millones de Soles (S/ 20 000 000,00), con la finalidad de preseleccionar a proveedores con calificaciones suficientes para ejecutar el contrato, e invitarlos a presentar su oferta. Esta modalidad exige la existencia de, por lo menos, dos participantes precalificados. Para estos efectos, el expediente de contratación que se apruebe en forma previa a la convocatoria debe contar con los informes que sustentan la propuesta de su uso, elaborados por el área usuaria y el órgano encargado de las contrataciones.

57.2. Luego de la integración de Bases, se contemplan las etapas de presentación de solicitudes de precalificación, evaluación de documentos de precalificación y publicación de precalificados, continuándose con las demás etapas desde la presentación de ofertas donde únicamente los proveedores precalificados presentan su oferta.

57.3. Los participantes registrados deben presentar su solicitud de precalificación en acto público dentro del plazo de diez (10) días hábiles, computados

desde el día siguiente de la integración de Bases. Dicho plazo puede ser ampliado con la finalidad de incentivar mayor competencia.

- 57.4. El comité de selección debe determinar si los proveedores que presentaron solicitud de precalificación cumplen los siguientes requisitos:
- a. Capacidad legal.
  - b. Solvencia económica, que se puede medir con líneas de crédito o el récord crediticio, entre otros.
  - c. Relación de las principales obras ejecutadas.
  - d. Capacidad de gestión, que se refiere a infraestructura estratégica, equipos estratégicos, organización, entre otros.
- 57.5. El comité de selección debe publicar la relación de los proveedores precalificados en el SEACE dentro del plazo previsto en la convocatoria, el que no puede exceder de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de vencido el plazo para presentar solicitudes de precalificación. Entre la publicación de los precalificados y la presentación de ofertas no puede mediar menos de siete (7) días hábiles computados a partir del día siguiente de la publicación de los precalificados. **(IPCE, 2017, p. 107 – 108).**

#### **Artículo 67. Procedimiento de la Adjudicación simplificada**

- El plazo para formular las consultas y observaciones es mínimo de 2 días hábiles, mientras que el plazo para absolverlas asciende a máximo 2 días hábiles.
- La integración se realiza al día hábil siguiente de vencido el plazo para absolver consultas y observaciones.
- El procedimiento no admite que los participantes soliciten elevar cuestionamientos al pliego de absolución de consultas y observaciones al OSCE.
- La presentación y apertura de las ofertas se realiza en acto privado o en acto público.
- En el caso de bienes, servicios y obras, el otorgamiento de buena pro solo se realizará en acto privado y se publica en el SEACE.



- En el caso de consultoría y consultoría de obras, el otorgamiento de la buena pro puede efectuarse en acto público o privado y se publica en el SEACE.  
**(IPCE, 2017, p. 114).**

### **Artículo 69. Solución en caso de empate**

1. Tratándose de bienes, servicios en general y obras en el supuesto de que dos (2) o más ofertas empaten, la determinación del orden de prelación de las ofertas empatadas se efectúa siguiendo estrictamente el siguiente orden:
  - a. Las microempresas y pequeñas empresas integradas por personas con discapacidad o a los consorcios conformados en su totalidad por estas empresas, siempre que acrediten tener tales condiciones de acuerdo con la normativa de la materia; o
  - b. Las microempresas y pequeñas empresas o a los consorcios conformados en su totalidad por estas, siempre que acrediten tener tal condición de acuerdo con la normativa de la materia; o
  - c. A través de sorteo. Para la aplicación del último criterio de desempate se requiere la citación oportuna a los postores que hayan empatado, pudiendo participar en calidad de veedor un representante del Sistema Nacional de Control, notario o juez de paz.
2. En el caso de consultorías en general y consultoría de obras en el supuesto que dos (2) o más ofertas empaten, el otorgamiento de la buena pro se efectúa observando estrictamente el siguiente orden:
  - a. Las microempresas y pequeñas empresas integradas por personas con discapacidad o a los consorcios conformados en su totalidad por estas empresas, siempre que acrediten tener tales condiciones de acuerdo con la normativa de la materia; o
  - b. Las microempresas y pequeñas empresas o a los consorcios conformados en su totalidad por estas, siempre que acrediten tener tal condición de acuerdo con la normativa de la materia; o
  - c. Al postor que haya obtenido el mejor puntaje técnico; o
  - d. A través de sorteo.

Cuando el otorgamiento de la buena pro se desarrolle en acto privado, la aplicación del último criterio de desempate requiere de la citación oportuna a los postores que hayan empatado, pudiendo participar en calidad de veedor un

representante del Sistema Nacional de Control, notario o juez de paz. En caso el otorgamiento de la buena pro se efectúe en acto público, el último criterio de desempate se aplica en el mismo acto. **(IPCE, 2017, p. 115).**

### **Artículo 85. Condiciones para el empleo de la contratación directa**

La Entidad puede contratar directamente con un proveedor solo cuando se configure alguno de los supuestos del artículo 27 de la Ley bajo las condiciones que a continuación se indican:

#### **1. Contratación entre Entidades**

La Entidad que actúe como proveedor no debe ser empresa del Estado o realizar actividad empresarial de manera habitual. Se considera por habitual la suscripción de más de dos (2) contratos en el objeto de la contratación en los últimos doce (12) meses.

#### **2. Situación de Emergencia**

La situación de emergencia se configura por alguno de los siguientes supuestos:

- a. Acontecimientos catastróficos, que son aquellos de carácter extraordinario ocasionados por la naturaleza o por la acción u omisión del obrar humano que generan daños afectando a una determinada comunidad.
- b. Situaciones que afectan la defensa o seguridad nacional dirigidas a enfrentar agresiones de orden interno o externo que menoscaben la consecución de los fines del Estado.
- c. Situaciones que supongan grave peligro, que son aquellas en las que exista la posibilidad debidamente comprobada de que cualquiera de los acontecimientos o situaciones anteriores ocurra de manera inminente.
- d. Emergencias sanitarias, que son aquellas declaradas por el ente rector del sistema nacional de salud conforme a la ley de la materia.

En dichas situaciones, la Entidad debe contratar de manera inmediata los bienes, servicios en general, consultorías u obras estrictamente necesarios, tanto para prevenir los efectos del evento próximo a producirse, como para atender los requerimientos generados como consecuencia directa del evento producido, sin sujetarse a los requisitos formales de la presente norma. Como máximo, dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes de efectuada la entrega del bien, o la primera entrega en el caso de suministros o del inicio de la prestación del

servicio, o del inicio de la ejecución de la obra, la Entidad debe regularizar aquella documentación referida a las actuaciones preparatorias, el informe o los informes que contienen el sustento técnico legal de la contratación directa, la resolución o acuerdo que la aprueba, así como el contrato y sus requisitos, que a la fecha de la contratación no haya sido elaborada, aprobada o suscrita, según corresponda; debiendo en el mismo plazo registrar y publicar en el SEACE los informes y la resolución o acuerdos antes mencionados.

Realizada la contratación directa, la Entidad debe contratar lo demás que requiera para la realización de las actividades de prevención y atención derivadas de la situación de emergencia y que no calificaron como estrictamente necesarias de acuerdo al párrafo precedente. Cuando no corresponda realizar un procedimiento de selección posterior, debe justificarse en el informe o informes que contienen el sustento técnico legal de la contratación directa.

### **3. Situación de desabastecimiento**

La situación de desabastecimiento se configura ante la ausencia inminente de determinado bien, servicio en general o consultoría, debido a la ocurrencia de una situación extraordinaria e imprevisible, que compromete la continuidad de las funciones, servicios, actividades u operaciones que la Entidad tiene a su cargo.

Dicha situación faculta a la Entidad a contratar bienes y servicios solo por el tiempo y/o cantidad necesario para resolver la situación y llevar a cabo el procedimiento de selección que corresponda.

No puede invocarse la existencia de una situación de desabastecimiento en las siguientes contrataciones:

- a. Contrataciones cuyo monto de contratación se encuentre bajo la cobertura de un tratado o compromiso internacional que incluya disposiciones sobre contrataciones públicas, cuando el desabastecimiento se hubiese originado por negligencia, dolo o culpa inexcusable del funcionario o servidor de la Entidad.
- b. Por períodos consecutivos que excedan el lapso del tiempo requerido para superar la situación, salvo que ocurra una situación diferente a la que motivó la contratación directa.

- c. Para satisfacer necesidades anteriores a la fecha de aprobación de la contratación directa.
- d. Por prestaciones cuyo alcance exceda lo necesario para atender el desabastecimiento.
- e. En vía de regularización.

La aprobación de la contratación directa en virtud de la causal de situación de desabastecimiento no constituye dispensa, exención o liberación de las responsabilidades de los funcionarios o servidores de la Entidad, en caso su conducta hubiese originado la presencia o configuración de dicha causal. Constituye agravante de responsabilidad si la situación fue generada por dolo o culpa inexcusable del funcionario o servidor de la Entidad. En estos casos, la autoridad competente para autorizar la contratación directa debe ordenar, en el acto aprobatorio de la misma, el inicio del análisis para determinar las responsabilidades que correspondan.

#### **4. Contrataciones con carácter secreto, secreto militar o por razones de orden interno**

Son aquellas cuyo objeto contractual se encuentra incluido en la lista que, mediante decreto supremo, haya aprobado el Consejo de Ministros, debidamente refrendado por el sector correspondiente. La presente causal no es aplicable a la contratación de bienes, servicios en general, consultorías u obras de carácter administrativo u operativo necesarios para el normal funcionamiento de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional del Perú y los organismos que conforman el Sistema de Inteligencia Nacional.

La opinión favorable de la Contraloría General de la República debe sustentarse en la comprobación de la inclusión del objeto de la contratación en la lista a que se refiere el párrafo anterior y debe emitirse dentro del plazo de siete (7) días hábiles a partir de presentada la solicitud.

#### **5. Proveedor único**

En este supuesto, la verificación de que los bienes, servicios en general y consultorías solo pueden obtenerse de un determinado proveedor debe realizarse en el mercado peruano.

## **6. Servicios personalísimos**

En este supuesto pueden contratarse servicios especializados profesionales, artísticos, científicos o tecnológicos brindado por personas naturales, siempre que se sustente objetivamente lo siguiente:

- a. Especialidad del proveedor, relacionada con sus conocimientos profesionales, artísticos, científicos tecnológicos que permitan sustentar de modo razonable e indiscutible su adecuación para satisfacer la complejidad del objeto contractual.
- b. Experiencia reconocida en la prestación objeto de la contratación.
- c. Las prestaciones que se deriven de los contratos celebrados al amparo del presente numeral no son materia de subcontratación.

## **7. Servicios de publicidad para el Estado**

En este supuesto la contratación de los mencionados servicios corresponde a aquellos que prestan directamente los medios de comunicación para difundir un contenido determinado al público objetivo al que se quiere llegar.

## **8. Servicios de consultoría distintos a las consultorías de obra que son continuación y/o actualización de un trabajo previo ejecutado por un consultor individual**

En este supuesto debe sustentarse que la contratación resulta necesaria a efectos de mantener el enfoque técnico de la consultoría original, y el monto de la contratación no debe exceder los márgenes señalados en el artículo 24 de la Ley. Esta contratación se puede efectuar por única vez.

## **9. Contratación de bienes o servicios con fines de investigación, experimentación o desarrollo de carácter científico o tecnológico**

Pueden contratarse directamente bienes, servicios en general o consultorías en general con fines de investigación, experimentación o desarrollo de carácter científico o tecnológico vinculadas con las funciones u objeto propios, que por Ley le corresponde a la Entidad, siempre que los resultados pertenezcan exclusivamente a esta.

## **10. Contrataciones derivadas de un contrato resuelto o declarado nulo cuya continuidad de ejecución resulta urgente**

Este supuesto se aplica siempre que se haya agotado lo dispuesto en el artículo 138.

## **11. Contrataciones de servicios de capacitación de interés institucional**

La contratación de los servicios de capacitación debe realizarse con instituciones acreditadas: (i) conforme a las normas del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, o (ii) por organismos internacionales especializados, conforme a los lineamientos establecidos por el Sector Educación.

En el supuesto que la capacitación sea prestada por un organismo internacional, debe tener entre su finalidad u objeto, la prestación de servicios de formación, capacitación o asistencia técnica. **(IPCE, 2017, p. 123 - 125).**

### **1.3.2. Teorías científicas de desempeño laboral**

#### **Desempeño laboral**

**Goldman (2014)** El desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria. (p.1 – 2).

- a. Estilo de liderazgo
- b. La carga de trabajo producto de la distribución de tareas
- c. Los estándares mal diseñados
- d. La selección
- e. Retroalimentación
- f. Punto de vista del trabajador

Según **Wayne (2010)**, define como el desempeño laboral es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y en última instancia, de la organización. Es un elemento fundamental en el logro de la estrategia organizacional en tanto que implica la medición y el mejoramiento del valor de la fuerza de trabajo. (p.35).

**Coulter (2010)**, define el desempeño como "resultado final de una actividad", en la Municipalidad Distrital de Chugur, se denominará a todas las actividades que se realizan para brindar servicio a los usuarios y esto como se relaciona con el clima organizacional.

**Ruiz (2010)** define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (p. 45).

En conclusión, definimos el desempeño laboral como las actividades realizadas por una persona, delegados con respecto a su profesión, cargo u oficio, en la Municipalidad de Chugur, como en toda organización su éxito depende del buen desempeño de sus trabajadores en cumplimiento a sus cargos y funciones delegados.

**Chiavenato (2009)** afirma: El desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeñan, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. (p.40).

### **Características del desempeño laboral.**

Según **Bolongo, Gutiérrez, Santos & Soler (2012)**. Las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

- a. Adaptabilidad**, se refiere a la mantención de la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- b. Comunicación**, se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente. La capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades del (los) receptor (es). Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.
- c. Iniciativa**, se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

- d. Conocimientos**, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.
- e. Trabajo en Equipo**, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.
- f. Estándares de Trabajo**, se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.
- g. Desarrollo de Talentos**, se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.
- h. Potencia el Diseño del Trabajo**, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta. A la capacidad de reconfigurar adecuadamente los trabajos para maximizar las oportunidades de mejoramiento y flexibilidad de las personas.
- i. Maximiza el Desempeño**, se refiere a la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva. (p. 89).

#### **Importancia de desempeño laboral.**

**Vecino (2007)**, dice que el desempeño comienza con el mismo proceso de selección, la identificación de los perfiles de las personas requeridas para los cargos, las acciones de formación y entrenamiento que se desarrollan, los factores motivacionales de cada una de las personas e incluso los elementos propios de la cultura empresarial que conllevan al compromiso y la motivación de las personas. La gestión del desempeño abarca, entonces, un sinnúmero de elementos que permiten valorar la contribución de los funcionarios y verificar su impacto en los resultados corporativos esperados, igualmente es una herramienta que fortalece la necesidad de conocer los elementos que favorecen o dificultan la tarea que diariamente se desarrolla con los clientes. El desempeño se convierte entonces en un proceso que debe ser revisado periódicamente para



reconocer los aspectos susceptibles de mejoramiento e Identificar si quienes participan en él necesitan algún tipo de capacitación que les permita integrar todos los elementos requeridos, desde la planeación de la evaluación, la realización de la misma y por supuesto el diseño e implementación de las acciones de mejoramiento.

Por último, es importante reconocer que la gestión del desempeño, favorece la productividad dentro de la organización, es una manera de contribuir al éxito del negocio y al logro de los propósitos definidos por la organización. (p.60).

### **Factores que influyen el desempeño laboral**

#### **Definiciones:**

De igual manera el autor **Bolongo, Gutiérrez, Santos & Soler (2012)** los factores influyen sustancialmente en el desempeño laboral, es por ello que se analiza los siguientes:

- a. Motivación:** La motivación es importante lo que puede ser económica o verbal.
- b. Ambiente de trabajo:** Debe existir un lugar cómodo de trabajo donde puede desarrollar sus habilidades, conocimientos y experiencias para garantizar su puesto de trabajo.
- c. Objetivos:** Una técnica para motivar a un colaborador son los objetivos donde desarrolla cumpliendo retos medibles donde es un desafío para el trabajador.
- d. Reconocimiento en el trabajo:** Es importante reconocer el trabajo del colaborador y mostrar la satisfacción por ello, además sintiéndose motivado y valorado.
- e. Participación del empleado:** Dejar participar en la planificación y control de las tareas así se sentirá más confiado de realizar sus actividades, donde propondrá mejoras eficientes.
- f. Desarrollo profesional:** Favorecer el desarrollo personal es importantes ya que los colaboradores se sienten motivados, mejor desempeño del puesto y satisfacción laboral. (p.80).

### **Técnicas de mejoramiento del desempeño laboral**

#### **Definiciones:**

Para el autor **Puchol (2012)** manifiesta que existen varias técnicas para mejorar el desempeño laboral, a continuación, se presenta los siguientes:

- a. Hacerle saber lo que desean de ellos
- b. Tratos con equidad
- c. Dar ejemplo
- d. Retroalimentación
- e. Motivación
- f. Establecer metas
- g. Mejorar el lugar de trabajo
- h. Mejor comunicación

## **Evaluación del desempeño laboral**

### **Definiciones:**

La evaluación del desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo (**Milkovich, 2014, p. 165**).

La evaluación de la variable desempeño laboral se realizará de acuerdo a las teorías presentadas por **Alles (2013)**, quien define que el desempeño laboral es el desenvolvimiento de los colaboradores en relación a las funciones que realiza dentro de la empresa, para ello nos presenta los siguientes: Competencia, Productividad, Motivación. (p. 73).

Para los autores **Alberich & Sotomayor (2014)** manifiestan que existen varios métodos basados en el desempeño laboral, entre ellos están:

- a. **Escalas de puntuación.** - Se aplica a diferentes tamaños de grupos empresariales, son numéricos y no es necesaria capacitación extensa.
- b. **Lista de verificación:** Es necesario describir el desenvolvimiento del empleado, sus opciones son cuantificables para obtener un resultado y poder tomar decisiones.
- c. **Método de selección forzada:** Los resultados pueden mostrar las áreas que necesitan mejoramiento, se adapta a todos los departamentos de una empresa. (p.260).

Según **Chiavenato (2009)** la evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas. Para ello, debe cumplir los siguientes lineamientos básicos:

La evaluación debe cubrir no sólo el desempeño actual de las actividades, sino también la consecución de metas y objetivos. El desempeño y los objetivos deben ser temas inseparables de la evaluación del desempeño.

La evaluación debe dar importancia al colaborador que ocupa el puesto y no en la impresión que se tiene respecto a los hábitos personales que observa en el trabajo.

La evaluación se debe concentrar en un análisis objetivo del desempeño y no en una evaluación subjetiva de los hábitos personales. (p. 247).

Sin embargo, **Prieto (2007)** afirma que la evaluación del rendimiento de los trabajadores puede realizarse con diferentes métodos e instrumentos, como aquellos que comparan a los trabajadores entre sí según el logro de objetivos alcanzados, o los cuestionarios de evaluación por parte de los supervisores, pero desde un enfoque de competencias se considera que los instrumentos más adecuados para evaluar el rendimiento son las entrevistas estructuradas de base conductual y los sistemas de evaluación 360° grados también conocidos como feedback 360°, que se adapta perfectamente al enfoque de competencias y ofrecen una elevada conexión con la filosofía de gestión de la calidad total y un mayor nivel de satisfacción entre los evaluados.(p.262).

Según **Sales (2002)** la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones

y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado. (p.74).

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, el departamento de personal puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones y otras más del área del departamento de personal dependen de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado. (p.74).

### **Objetivos de la evaluación del desempeño laboral**

Según **Werther (2008)** los objetivos de la evaluación del Desempeño laboral son:

- Evaluar el rendimiento y comportamiento de los empleados.
- Evaluación global del potencial humano.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización.
- Mejorar los patrones de actuación de los empleados.
- Detección del grado de ajuste persona - puesto.
- Establecimiento de sistemas de comunicación dentro de la empresa.
- Implantación de un sistema que motive a los empleados a incrementar su rendimiento.
- Establecimiento de políticas de promoción adecuadas.
- Aplicación de sistemas retributivos justos y equitativos basados en rendimientos individuales.
- Detección de necesidades de formación o reciclaje.
- Mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
- Autoconocimiento por parte de los empleados.

- Conseguir unas relaciones mejores entre jefe y subordinado, basadas en la confianza mutua.
- Establecer objetivos individuales, que el evaluado debe alcanzar en el período de tiempo que media entre dos evaluaciones, al tiempo que revisa el grado de cumplimiento de los objetivos anteriores. (p.296).

### **Ventajas de la evaluación de desempeño**

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.
- Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones. (p. 297 - 298).

### **Competencia**

Define que es la capacidad que posee el trabajador para entender y comprender las cualidades que posee, las mismas que explota para el cumplimiento de sus funciones y el logro de los objetivos, se dice que un trabajador es competente cuando realiza de manera adecuada y eficiente los trabajos que se le

encomienda, para decir que un trabajador es competente debe tener lo siguiente:

- a. Iniciativa**, es la capacidad que tiene el trabajador de dar solución a los problemas, esto de acuerdo a los conocimientos que posee, la iniciativa consiste en dar el primer paso, o resulta que el trabajador es el primero en proponer alguna idea.
- b. Capacidad del personal**, se entiende por la capacidad que posee el trabajador como emprendedor, esto ayudará de manera eficiente en el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la empresa.
- c. Disciplina**, comprende los hábitos, actitudes, valores y capacidades que tiene el trabajador, la disciplina de los trabajadores se muestra en el cumplimiento de las normas establecidas por la empresa, así como en el cumplimiento de las metas adecuadamente. (p.26).

### **Productividad**

La productividad de los trabajadores se observa por los resultados que se obtiene del desarrollo de sus funciones, es decir que un trabajador resulta ser más productivo cuando el trabajo realizado por el mismo genera mayores beneficios en comparación a otros trabajadores.

La productividad de los trabajadores se ve influenciada también por el ambiente en que desarrollan sus funciones, puesto que el trabajador se desenvuelve mejor siempre que se sienta más satisfecho con el lugar de trabajo, para determinar la productividad se debe tener en cuenta.

- a. Calidad de trabajo**, es cuando los trabajos realizados por los trabajadores de la empresa superan las expectativas que tiene la misma, es decir que los resultados de los trabajos son eficientes.
- b. Responsabilidad**, es el compromiso que muestra el trabajador para con la empresa, es decir que logra realizar adecuadamente los trabajos encomendados, esto en el tiempo establecido y de acuerdo a lo que se pide y/o solicita.
- c. Ambiente laboral**, es el entorno que percibe el trabajador al realizar su trabajo, así mismo es la actitud que muestran los trabajadores al

encontrarse en la empresa, son las relaciones existentes entre todos los colaboradores que interactúan de manera diaria, esto influye en la productividad de los trabajadores. (p. 27).

## **Motivación**

Es uno de los factores de suma importancia dentro de la empresa para un adecuado desempeño de los colaboradores, puesto que los trabajos serán mejores siempre que los realice un trabajador motivado, la motivación es el impulso que las personas muestran como resultado a ciertos estímulos percibidos.

**a. Satisfacción en el puesto de trabajo**, se refiere a que los trabajadores se sienten a gusto con el trabajo que realiza, sienten que su participación es importante para el desarrollo de la empresa, además refiere a que los esfuerzos realizados deben ser reconocidos por la empresa.

**b. Capacitación**, viene a ser el desempeño que muestran los trabajadores una vez que reciben un refuerzo a sus conocimientos, después de un entrenamiento sobre el trabajo que va a realizar. (p. 27 – 28).

**Mejía (2013)** menciona que la efectividad es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia. (p.50).

Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción. **(Kootz & Weihrich, 2001)**, es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos. (p.51).

### 1.3.3. Marco Conceptual

**Adquisición:** La acción orientada a obtener la propiedad o cualquiera de sus atributos sobre un bien.

**Bienes:** Son objetos que requiere una entidad para el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus fines.

**Eficiencia:** Relación entre insumos y productos, su propósito es minimizar costos de los recursos.

**Gestión Pública:** En cuentas nacionales, se refiere a la parte de sistema económico que está relacionado con la actividad estatal, sea financiera, incluye a las entidades pertenecientes al gobierno central e instancias descentralizadas, así como a las entidades públicas financieras y no financieras.

**Gobierno Local:** Es el que se ejerce en la circunscripción de las provincias y distritos del territorio peruano. En el artículo 191 de la Constitución señala que las municipalidades provinciales y distritales y las delegadas conforme a la ley, son los órganos de Gobierno Local; tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La competencia de las municipalidades está establecida en la propia Constitución y en la ley Orgánica de municipalidades, así como en los reglamentos y normas complementarias, expedidas con el propósito de perfeccionarlas.

**Hipótesis:** Explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se formulan como proposiciones.

**Municipalidad:** Es la institución que ejerce el gobierno Local en el Municipio. Está constituida por el concejo, la Administración o aparato Municipal, los trabajadores (Directivos, empleados y obreros), y su patrimonio conformado por sus bienes inmuebles (local), sus bienes muebles y sus recursos económicos.

**Problema:** Discrepancia entre el estado de las cosas existentes y el deseado.



**Proceso:** Un conjunto de acciones integradas y dirigidas hacia un fin. Una acción continua u operación o serie de cambios o tareas que ocurren de manera definida. La acción y el efecto de continuar de avanzar, en especial del tiempo.

**Servicio:** La actividad o labor que realiza una persona natural o jurídica para atender una necesidad de la entidad, pudiendo estar sujeta a resultados para considerar terminadas sus prestaciones.

**Sistema de Abastecimiento:** Conjunto interrelacionado de política, objetivos, normas, atribuciones, procedimientos y procesos, técnicos, orientados al racional flujo, dotación o suministros, uso y conservación de bienes materiales, así como de aquellas acciones especializadas, trabajo o resultado para asegurar la continuidad de los procesos productivos que desarrollan las entidades integrantes de la administración pública.

**Contratación:** Son reglas que las entidades y los proveedores deben seguir con la finalidad de realizar una compra con el Estado, el cual tiene como objetivo maximizar el valor del dinero del contribuyente, de modo que estas efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad a través del cumplimiento de la Ley de contrataciones del Estado.

**Desempeño Laboral:** Es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia, de la organización.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿En qué medida las contrataciones tienen relación con el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur?

#### **1.5. Justificación del estudio.**

**Justificación Legal:**

En principio, esta investigación está orientada a cumplir con el reglamento de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y la ley universitaria, con respecto a los requisitos para obtener el grado académico de magíster en Gestión Pública, en la línea de investigación Administración, enmarcado en la responsabilidad Social según las siguientes Leyes:

- Ley N° 30281 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- Ley N° 30282 Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público del año fiscal 2016.
- Decreto Supremo N° 011- 79 - VC.
- Ley N° 27293 Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública.
- Ley N° 29873 Modifica el Decreto Legislativo N° 1017
- D.S. N° 138 - 2012 - EF - MODIFICACIÓN AL D.S. N° 184 – 2008 - EF
- Decreto Supremo N° 080 – 2014 - EF
- Decreto Supremo N° 081- 2014 - EF
- Ley N° 27806, "Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública".
- Ley N° 27867 "Ley Orgánica de Gobiernos Regionales".
- Ley N° 27972 "Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Supremo N° 007 – 2008 - TR – “Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente, Ley MYPE”.
- Decreto Supremo N° 008 - 2008 - TR - Reglamento de la Ley MYPE
- Código Civil.
- Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado; Aprobado mediante D.S. N° 350 – 2015 – EF.
- Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento – D.S N° 005 – PCM – Ley N° 30055 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de

Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento y el D.S N° 075 – 2008 – PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065 – 2011 – PCM y la R.M. N° 417 – 2008 – PCM, que aprueba el modelo de contrato.

Un eficiente sistema de contrataciones del Estado y desempeño laboral, podría mejorar si se logrará aplicar una serie de medidas como las propuestas por **Castillo (2013)** que contribuirían hacer más transparente las compras y esto se realizaría si se pudiera desarrollar un ciclo de mejora continua en el Área de Abastecimiento con la finalidad de mejorar los estándares de trabajo y reducir fallas o reproceso para brindar un servicio de calidad y eficiente a los clientes internos de la empresa y a los proveedores, así como también en las demás áreas de la empresa con las que interactúa constantemente el Área de Abastecimiento, lo que permitirá un beneficio integral para la empresa.

#### **Teórico Científico:**

Un eficiente sistema de contrataciones del Estado y desempeño laboral, podría mejorar si se lograra aplicar una serie de medidas como las propuestas por **Venegas (2013)** que contribuirían hacer más transparente las compras y esto se realizaría si se pudiera desarrollar un ciclo de mejora continua en el Área de Abastecimiento con la finalidad de mejorar los estándares de trabajo y reducir fallas o reprocesos para brindar un servicio de calidad y eficiente a los clientes internos de la empresa y a los proveedores, así como también en las demás áreas de la Municipalidad con las que interactúa constantemente el Área de Abastecimiento lo que permitirá un beneficio integral para la Municipalidad.

#### **Práctica:**

La presente investigación tiene una justificación práctica en razón de:

- ✓ Para describir y determinar si se están realizando adecuadamente los procedimientos de los procesos de selección y el Desempeño Laboral en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.
- ✓ El presente estudio beneficiaría a los integrantes de los comités de selección, funcionarios que intervienen directa o indirectamente en alguna de sus

etapas, a la entidad, y, a la población, porque tiene que ver con un adecuado procedimiento en las fases de: actos preparatorios, proceso de selección, y, ejecución contractual, de bienes, servicios u obras, a contratar y/o ejecutar, así como también a todos los involucrados en el cumplimiento de la obligación como parte de la ejecución contractual.

- ✓ La presente investigación está interesada, por lo tanto, en generar conocimiento de las contrataciones y el desempeño laboral por la Municipalidad Distrital de Chugur.

### **Metodológico:**

En lo metodológico, el presente trabajo de investigación puede constituirse en una guía para la orientación de posteriores investigaciones que deban adaptarse a la metodología de la investigación científica aplicada al campo de las contrataciones y el desempeño laboral.

### **1.6. Hipótesis**

Las contrataciones tienen relación con el desempeño laboral de los trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### **1.7. Objetivos**

#### **1.7.1. General**

Determinar la relación que existe entre las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

#### **1.7.2. Específicos**

- Evaluar las contrataciones en sus dimensiones programación, solicitud de requerimiento, Valor referencial, Disponibilidad Presupuestaria, Comité Especial, Aprobación de Bases, Calificación y evaluación de Propuestas en el Área de Abastecimientos de la Municipalidad Distrital de Chugur.

- Evaluar el desempeño laboral en su dimensión competencia, productividad y motivación en el Área de Abastecimientos de la Municipalidad Distrital de Chugur.

## II. MÉTODO

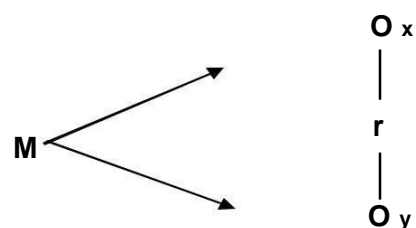
### 2.1. Tipo y diseño de estudio.

#### 2.1.1. Tipo de estudio.

**Hernández, Fernández y Baptista (2003)** sustenta que: Corresponde al tipo, **descriptivo correlacional**, porque no se aplicará un estímulo a la muestra ni se manipularán deliberadamente las variables, solo se observará la descripción de las variables y sus relaciones, dado que el propósito de la investigación es determinar el tipo de relación existente entre las variables Contrataciones y desempeño laboral en el área de Abastecimientos de la Municipalidad Distrital de Chugur. La presente investigación recoge, describe y analiza datos sobre variables, estudiando las propiedades y fenómenos cuantitativos, su incidencia e interrelación. (p.42).

#### 2.1.2. Diseño de la investigación.

Según **Sampieri, Baptista y Collado (2010)**. Se utilizó el **diseño no experimental - transversal**, cuyo esquema es el siguiente:



M	=	Muestra de estudio
Ox	=	Variable las Contrataciones
Oy	=	Variable de desempeño Laboral
R	=	Relación entre las dos variables.

**Grafico N° 01**

## Diseño de Investigación.



Fuente: (Hernández, et al, 2014, p.152)

El presente estudio fue no experimental, por cuanto no hubo manipulación deliberada de las variables ya que los fenómenos se observaron en su ambiente natural para después analizarlos **(Hernández, et al, 2014, p.152)**. Así mismo fue de corte transversal en razón que se estudió el fenómeno en un punto específico en el tiempo lo que permitió observar la realidad y describirla tal cual se presentó.

## 2.2. Variables

### 2.2.1. Definición conceptual de las variables

#### **Variable 1: Contrataciones.**

Son reglas que las entidades y los proveedores deben seguir con la finalidad de realizar una compra con el Estado, el cual tiene como objetivo maximizar el valor del dinero del contribuyente, de modo que estas efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad a través del cumplimiento de la Ley de contrataciones del Estado.

#### **Variable 2: Desempeño Laboral**

**Stoner y Freeman (1996)**, afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes. Sobre la base de esta definición se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. (p. 510).

### 2.2.2. Definición Operacional de las variables

Constituye el conjunto de procedimientos y operaciones necesarios para identificar y agrupar un concepto en términos medibles, observables o

manipulables, señalando sus aspectos o dimensiones, sus indicadores e índices.

**Tabla Nº 1**

*Operacionalización de variable*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	TECNICAS	INSTRUMENTOS
<b>VARIABLE 1: CONTRATACIONES</b>	Programación	Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI), Plan Anual de Contrataciones (PAC)	Técnica Documentaria	Cuestionario de Entrevista
	Solicitud	Requerimiento a Administración.		
		Recepción en Administración.		
		Recepción en Abastecimientos		
	Valor Referencial	Envío de cotizaciones.		
		Recepción de cotizaciones.		
		Envío de cotizaciones al área usuaria.		
		Envío de conformidad del área usuaria.		
	Disponibilidad presupuestaria	Cálculo del valor referencial		
		Solicitud de disponibilidad presupuestal. Certificación de la disponibilidad.		
	Aprobación del expediente	Solicitud de aprobación del expediente.		
		Elaboración de la constancia de aprobación.		
	Comité Especial	Conformación.		
		Notificación.		
Instalación.				
Aprobación de bases	Envío del proyecto de bases.			
	Resolución de aprobación.			
Calificación y evaluación de Propuestas	Calificación y Evaluación de propuesta técnica y económica			
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Competencia	Iniciativa (Cumplimiento de metas)	Técnica Documentaria	Cuestionario de Entrevista
		Capacidad Personal		
		Disciplina		
	Productividad	Calidad de Trabajo		
		Responsabilidad		
		Ambiente de Trabajo		
	Motivación	Satisfacción en el puesto de trabajo		
		Capacitación		

### 2.3. Población y Muestra

#### Población

La población en estudio de la presente investigación, estará conformada específicamente por el Área de Abastecimiento (Un Jefe y todos los integrantes del comité de selección) de la Municipalidad Distrital de Chugur.

Para el presente estudio tanto la población como la muestra es la misma.

**Tabla Nº 2**

*Población*

LUGAR	INSTITUCIÓN	MUESTRA	SEXO		TOTAL
			M	F	
Distrito de Chugur	Municipalidad Distrital de Chugur	Jefe de Abastecimiento y Comité de Selección	7	0	7

Fuente: Municipalidad Distrital de Chugur 2017.

### **Muestra**

La muestra es considerada como una parte de la población, sobre la cual, se realizará las mediciones y estimaciones pertinentes, por cuanto es muy difícil, la recolección de información de toda la población. En este sentido son válidas las ideas propuestas por **(Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 154)** al indicar que una muestra es “un conjunto de medidas u observaciones tomadas a partir de una población dada; es decir, de un subconjunto de la población”.

**Montero (2011)**, refieren que, ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra de tipo censal.

En este sentido se tomaron como muestra a los 01 Jefe de Abastecimiento y 06 integrantes del comité de Selección.

**Tabla. Nº 3.**

*Muestra*

LUGAR	INSTITUCIÓN	MUESTRA	SEXO		TOTAL
			M	F	



Distrito de Chugur	Municipalidad Distrital de Chugur	Jefe de Abastecimiento y Comité de Selección	7	0	7
--------------------	-----------------------------------	--	---	---	---

Fuente: Municipalidad Distrital de Chugur 2017.

#### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

##### Técnicas:

“Son el conjunto de reglas y operaciones concretas para el manejo de los instrumentos, se sitúan a nivel de los hechos o de las etapas prácticas que permite la aplicación del método **(López, 2014)**.”

##### Instrumentos:

Los instrumentos según **Reyes y Sánchez (2015)** “son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida” (p. 166).

Son los objetos concretos que facilitan la aplicación precisa de la técnica y aunque poseen características propias deben adecuarse al objeto de estudio **(López, 2014)**.

“Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” **(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 200)**.

##### Encuestas.

Según **Pérez, Arratia & Galisteo (2010)** definen a la encuesta como un conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho. Generalmente está recogida de datos, se hace sobre una muestra de individuos que normalmente son solo una fracción de población bajo estudio, con unas determinadas características, que permite la extrapolación de los resultados al censo total después de un tratamiento estadístico adecuado.

**La Observación:** Es un proceso sistemático por el que un especialista recoge por sí mismo información relacionada con cierto problema. Este problema es el que da sentido a la observación en sí y el que determina aspectos tales como: qué se observa, quién es observado, cómo se observa, cuándo se observa, dónde se observa los datos procedentes de la observación o qué utilidad se les da a los datos.

Se desarrollará la observación de la siguiente manera:

**De gabinete:** Que consiste en la revisión de los procesos de selección y compras que se ha realizado por el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur y en el procesamiento de los datos y resultados que se obtendrán en las encuestas.

Por otro lado, las fuentes secundarias en esta investigación serán: textos bibliográficos, información complementaria vinculada con la programación, ejecución y evaluación del presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**De campo:** Desarrollo de la aplicación de las encuestas a los involucrados. En este sentido, para recolectar la información requerida, se aplicará 1 encuesta tipo de cuestionario, de tipo estructural formal con preguntas abiertas y cerradas al personal involucrado con el área de abastecimiento y comité de selección.

La información recolectada se mejorará y ampliará, con entrevistas directas tanto al personal del área de Abastecimiento, como a personal que tienen relación con el mismo y con la técnica documentaria, tanto a los procedimientos, como a las actividades desarrolladas in situ.

## **Validez**

Según **Kendall K.; Kendall J. (2011)** la validez Es el grado en que la pregunta mide lo que el analista pretende medir; en este caso lo que se pretenden medir son las variables dependiente e independiente a través de sus respectivos indicadores y escalas valorativas.

Asimismo, en la validez se ha tenido en cuenta: La validez de contenido, **de criterio y de constructo** por juicios de expertos

### **Confiabilidad**

De acuerdo con **Kendall K.; Kendall J. (2011)** la confiabilidad mide la consistencia; si el cuestionario se aplica una vez y a continuación se aplica nuevamente bajo las mismas circunstancias y en ambos casos se obtienen los mismos resultados, se dice que el instrumento tiene consistencia externa. Si el cuestionario contiene apartados y estos tienen resultados equivalentes, se dice que el instrumento tiene consistencia interna.

Para probar confiabilidad del instrumento de recolección de datos utilizamos el **coeficiente de Alfa de Cronbach**.

### **Tabla N° 04**

*Confiabilidad de Resultados: Según la tabla de Kuder Richardson*

0.53 a menos	Nula confiabilidad
0.54 a 0.59	Baja confiabilidad
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo reporte de software SPSS 22 es el siguiente:

### **Tabla N° 05**

*Confiabilidad completa de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	11

### **Interpretación:**

El coeficiente obtenido el valor de .872 lo cual significa que el instrumento aplicado para las variables contrataciones y Desempeño laboral es de excelente confiabilidad.

Asimismo, es importante precisar que el alto grado de la relación que existe entre variables, las dimensiones y las preguntas del instrumento administrado, les da la consistencia y validez a los resultados de investigación.

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

## **2.5. Métodos de análisis de la información**

A partir de los objetivos de la presente investigación, se elaborará con la información recogida, tablas y gráficos, arribando a conclusiones descriptivas e inferenciales sobre las variables en estudio tratando de obtener conocimiento científico que intente explicar el problema planteado a través del método de investigación científica.

Para el procesamiento estadístico de datos, se utilizará Windows en español y el software estadístico SPSSV 22 y Microsoft Excel. Los datos se presentan en Tablas y gráficos estadísticos unidimensionales y bidimensionales.

## **2.6. Método de investigación (mixto)**

### **2.6.1 El Enfoque Cualitativo**

Que se caracteriza por su carácter inductivo, exploratorio y descriptivo, perspectiva holística, orientación a los descubrimientos y el papel no intrusivo del investigador. Al utilizar este método, se ha pretendido entender el fenómeno objeto de estudio a través de la observación, la descripción y la interpretación, tomando en cuenta el contexto en general que lo enmarca. Por lo expuesto, la presente investigación es un estudio exploratorio - descriptivo, considerando que las investigaciones exploratorias "(...) pretenden darnos una visión general, aproximada, respecto a un determinado objeto de estudio. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido" (**Sabino, 2002**).

### 2.6.2 El Enfoque Cuantitativo

Según **Gómez (2006)** señala que es la recolección de datos equivalentes a medir. Los estudios cuantitativos pretenden la explicación de una realidad social, vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Durante el proceso de cuantificación, el instrumento de medición o de recolección de datos juega un papel central, por lo que deben ser correctos, o que indiquen lo que interese medir con facilidad y eficiencia.

A partir de los objetivos de la presente investigación, se elaborará con la información recogida, tablas y gráficos, arribando a conclusiones descriptivas e inferenciales sobre las variables en estudio tratando de obtener conocimiento científico que intente explicar el problema planteado a través del método de investigación científica.

### 2.6.3. Método Descriptivo

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, describen, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar (**Hernández, Fernández & Baptista, 1999**).

Este método sirvió para elaborar el marco teórico de la investigación.

### 2.6.4. Método Deductivo

La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo es aquel que parte de los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez (**Hernández, Fernández & Baptista, 1999**).

## **2.7. Aspectos éticos.**

Me comprometo que los materiales e instrumentos que se utilicen en este proyecto, será compartido con mis colegas de la Municipalidad Distrital de Chugur y además de cumplir con lo programado.

La información recolectada de los autores en el presente proyecto, está citada de acuerdo a su nacionalidad y autoría de sus estudios que apoyan al enriquecimiento del presente proyecto.

Me comprometo cumplir con las actividades propuestas en la ejecución del proyecto y brindar una información real y sincera, sin alterar los resultados de las encuestas.

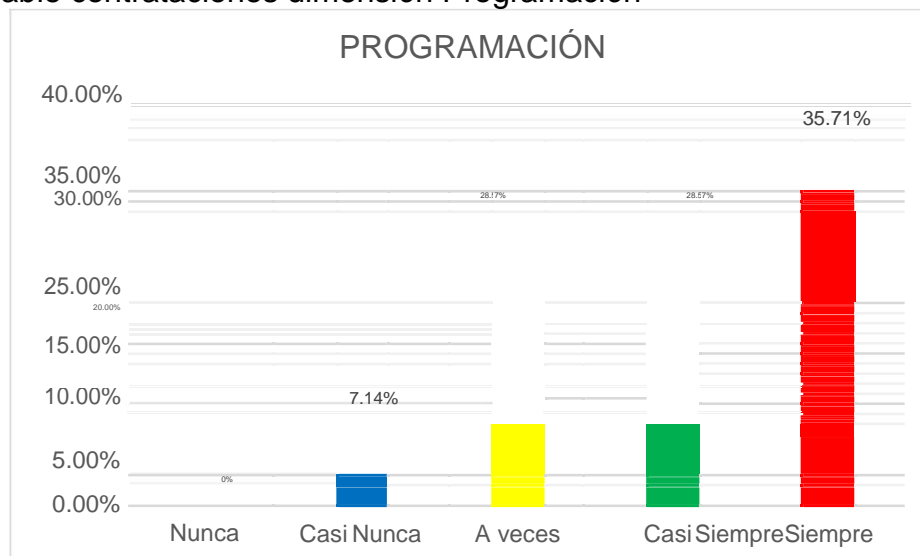
### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de los Resultados

**VARIABLE: Las contrataciones**

##### **Gráfico N° 02**

Variable contrataciones dimensión Programación



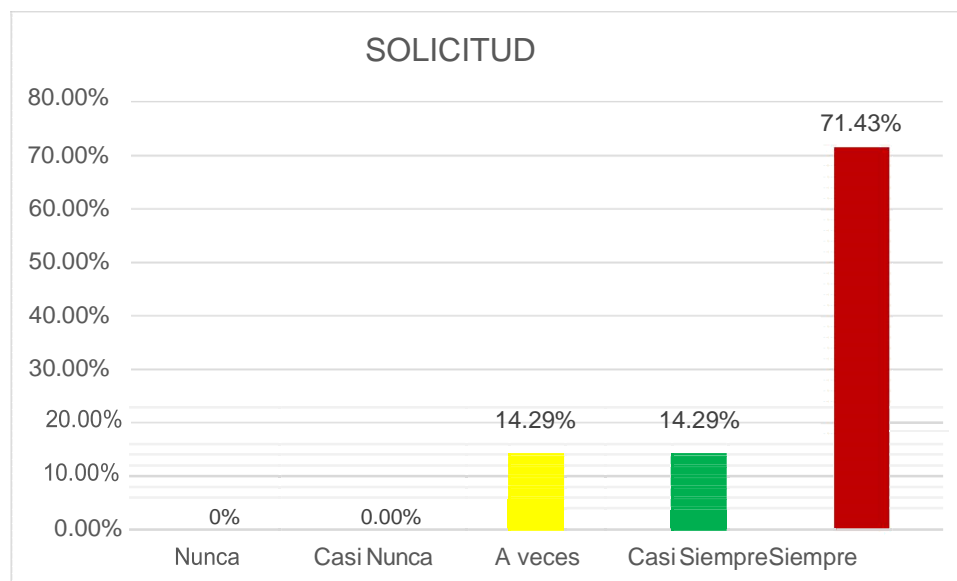
Fuente: Aplicación de encuesta, diciembre – 2017.

##### **Interpretación:**

En el gráfico N° 02; se puede observar que el 35.71% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido una programación de las contrataciones y están enlazados, seguido por el 28.57% que casi siempre han tenido una programación de las contrataciones, seguido del 28.57% que manifiestan que a veces ha tenido una programación de las contrataciones, seguido del 7.14% que manifiesta que casi nunca se realiza programación de las contrataciones. Asimismo, podemos concluir que el 35.71% de los trabajadores siempre suelen proponer que las contrataciones estén enlazadas a través del Plan Operativo Institucional (POI) y el enlace en Plan Anual de Contrataciones (PAC), para su posterior convocatoria, el cual permite y fomenta el buen desarrollo de las contrataciones de la Municipalidad distrital de Chugur a través del Área de Abastecimiento.

##### **Gráfico N° 03**

Variable contrataciones dimensión Solicitud de Requerimiento.



Fuente: Aplicación de encuesta, diciembre - 2017

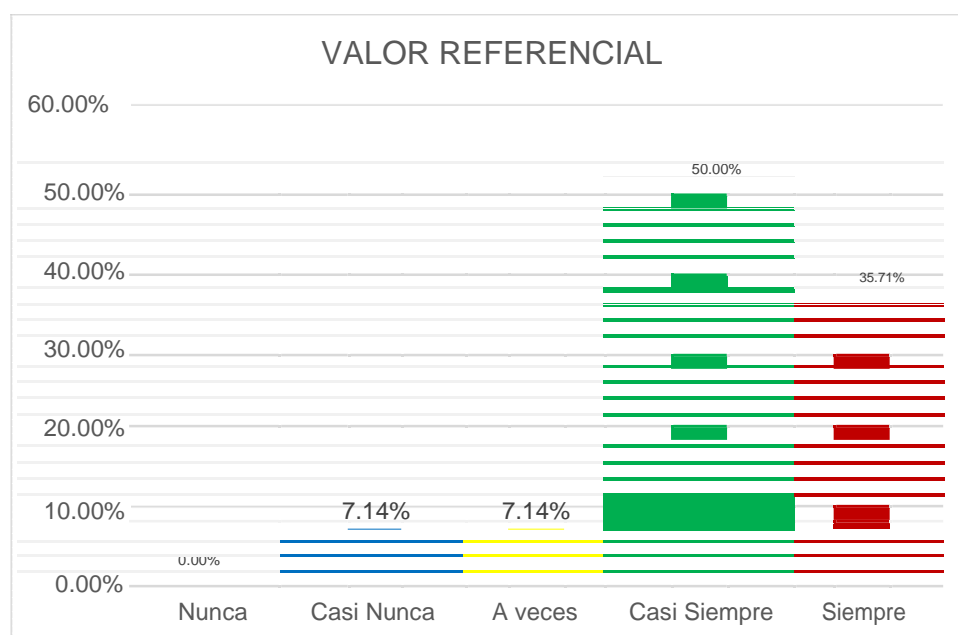
### **Interpretación:**

En el gráfico N° 03; se puede observar que el 71.43% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido en cuenta la solicitud de requerimiento para realizar las contrataciones, seguido por el 14.29% que casi siempre han tenido una solicitud de requerimiento, seguido del 14.29% que manifiestan que a veces ha tenido una solicitud de requerimiento para realizar las contrataciones. Asimismo podemos concluir que el 71.43% de los trabajadores siempre suelen proponer que las solicitudes de requerimiento tengan la descripción de los requerimientos técnicos mínimos y especificaciones técnicas, el cual se realiza definiendo con precisión las características, condiciones, cantidad y calidad, de los bienes, servicios u obras a contratar, con el propósito de permitir la concurrencia de una pluralidad de postores, el cual permite y fomenta el buen desarrollo de las contrataciones en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur.

### **Gráfico N° 04**

Variable contrataciones dimensión Valor Referencial





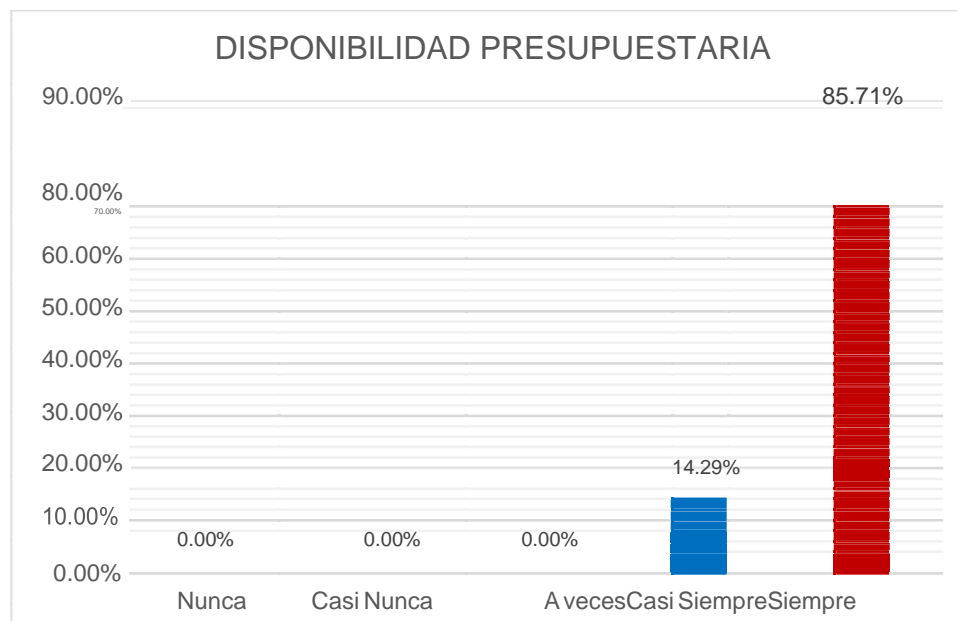
Fuente: Aplicación de encuesta, diciembre - 2017

### Interpretación:

En el gráfico N° 04; se puede observar que el 35.71% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido en cuenta el valor referencial para realizar las contrataciones, seguido por el 50.00% que casi siempre han tenido en cuenta el valor referencial para las contrataciones, seguido del 7.14 % que manifiestan que a veces ha tenido en cuenta el valor referencial para realizar las contrataciones y 7.14% manifiestan que casi nunca se ha tenido en cuenta el valor referencial. Asimismo podemos concluir que el 50.00% trabajadores casi siempre suelen proponer que las contrataciones tengan el estudio de mercado (resumen ejecutivo), el cual brinda la información de posibilidades que ofrece el mercado según el nivel de comercialización, descuento por volúmenes, disponibilidad inmediata, mejoras en las condiciones de venta, garantías, vigencia tecnológica y en consultoría de obras, la entidad establece los detalles de la estructura del valor referencial y monto respectivo el cual permite y fomenta el buen desarrollo de las contrataciones en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur.

### Gráfico N° 05

Variable contrataciones dimensión Disponibilidad Presupuestaria



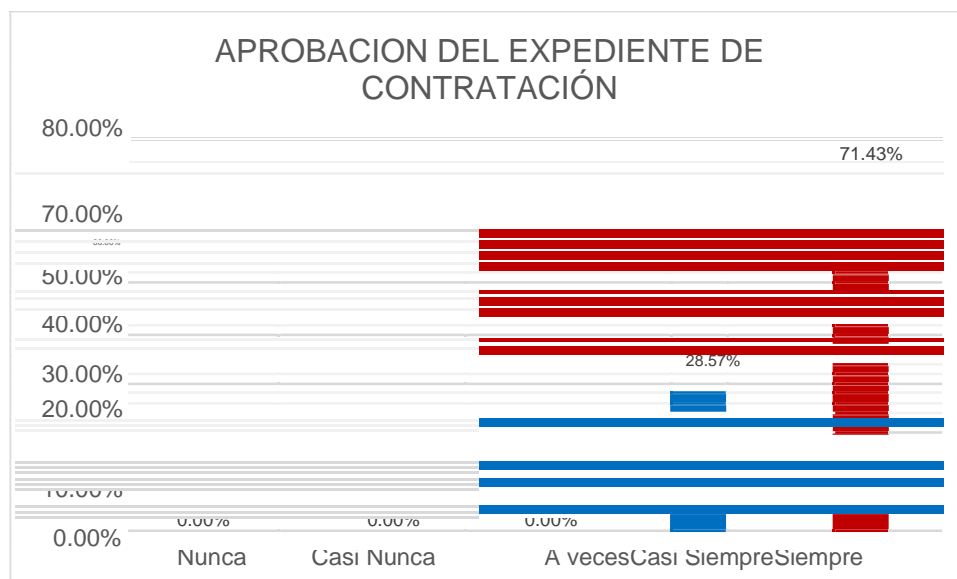
Fuente: Aplicación de encuesta, diciembre - 2017

### **Interpretación:**

En el gráfico N° 05; se puede observar que el 85.71% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido en cuenta la disponibilidad presupuestaria para realizar las contrataciones, seguido por el 14.29% que casi siempre han tenido en cuenta la disponibilidad presupuestaria para las contrataciones. Asimismo, podemos concluir que el 85.71% de trabajadores casi siempre suelen proponer que las contrataciones tengan disponibilidad presupuestaria y cuenten con la certificación presupuestaria correspondiente y fomentar el buen desarrollo de las contrataciones en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### **Gráfico N° 06**

Variable contrataciones dimensión Aprobación del Expediente de Contratación



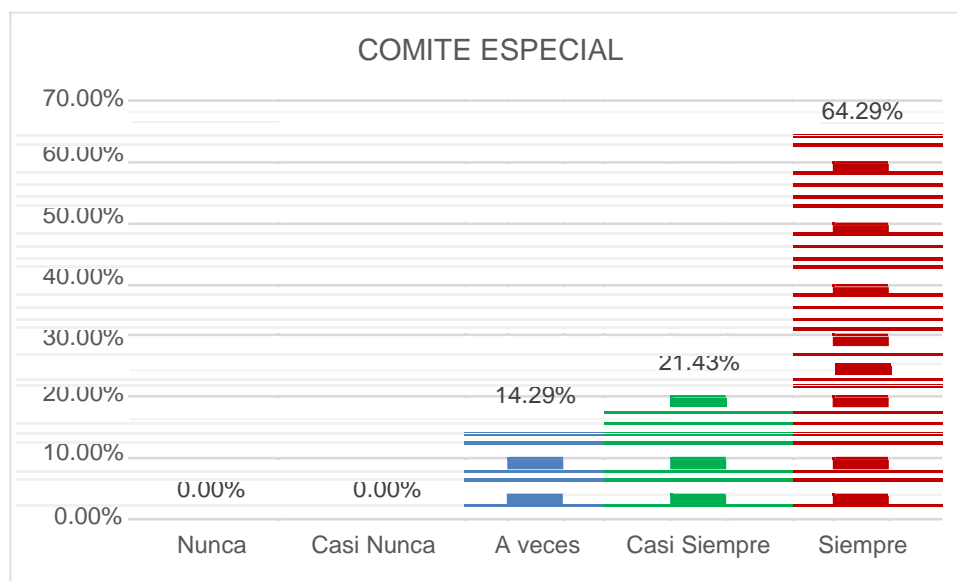
Fuente: Aplicación de encuesta, Diciembre - 2017

### Interpretación:

En el gráfico N° 06; se puede observar que el 71.43% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido en cuenta la Aprobación del expediente de Contratación para realizar los procesos de selección, seguido por el 28.57% que casi siempre han tenido en cuenta la aprobación del expediente de contratación. Asimismo, podemos concluir que el 71.43% de trabajadores siempre suelen proponer que las contrataciones tengan Aprobación del Expediente de Contratación y se haga mediante resolución por el titular de la entidad y fomentar el buen desarrollo de las contrataciones en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Gráfico N° 07

Variable contrataciones dimensión Comité Especial



Fuente: Aplicación de encuesta, Diciembre – 2017.

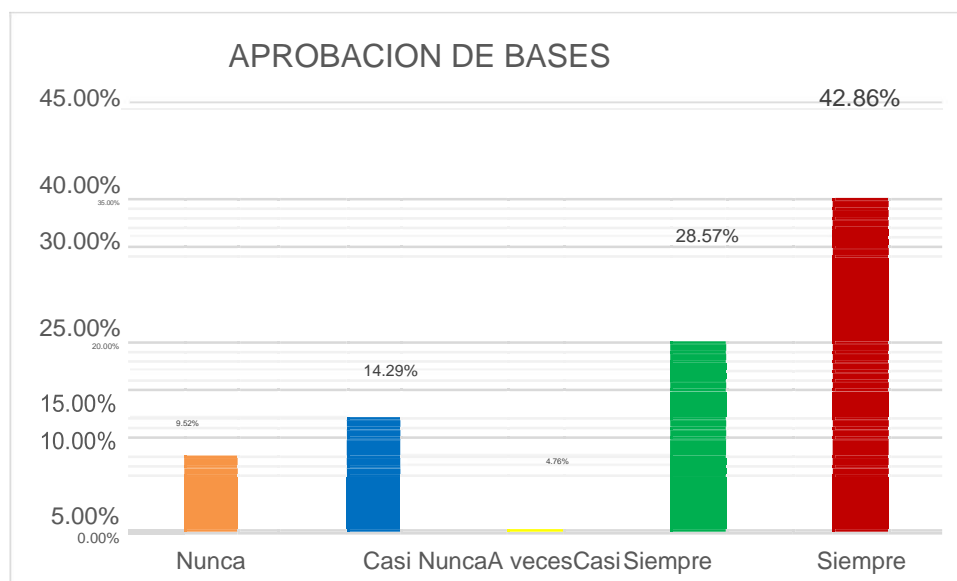
#### Interpretación:

En el gráfico N° 07; se puede observar que el 64.29% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido en cuenta la conformación del comité especial para realizar los procesos de selección, seguido por el 21.43% que casi siempre han tenido en cuenta la conformación del comité especial, seguido por el 14.29% que a veces han tenido en cuenta la conformación del comité Especial de contratación. Asimismo podemos concluir que el 69.24% de trabajadores siempre suelen proponer que los procesos de selección cuenten con Comité Especial de selección el cual debe de estar integrado por tres (3) miembros de los cuales uno (1) debe pertenecer al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad y por lo menos uno

(1) debe tener conocimiento técnico en el objeto de la contratación y para la contratación de ejecución de obras, consultoría en general, consultoría de obras y modalidad mixta de los tres (3) miembros que forman parte del comité de selección, por lo menos, dos(2) deben contar con conocimiento técnico en el objeto de la contratación, para así poder que la entidad pueda fomentar el buen desarrollo de las contrataciones en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Gráfico N° 08

Variable contrataciones dimensión Aprobación de Bases



Fuente: Aplicación de encuesta, Diciembre - 2017

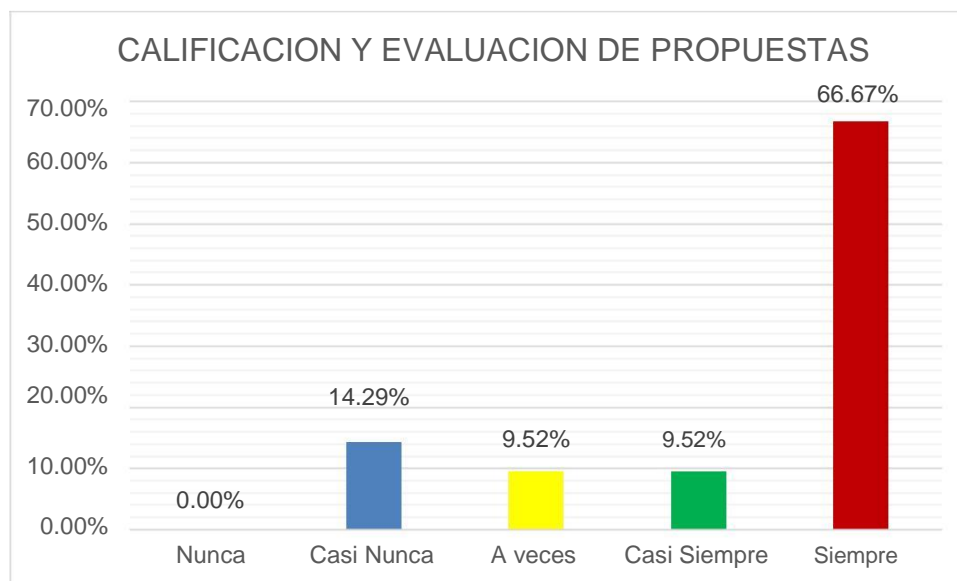
#### Interpretación:

En el gráfico N° 08; se puede observar que el 42.86% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido en cuenta la aprobación de las bases para realizar los procesos de selección, seguido por el 28.57% que casi siempre han tenido en cuenta la aprobación de las bases, seguido por el 4.76% que a veces han tenido en cuenta la aprobación de las bases, seguido por 14.29% que casi nunca se ha tenido en cuenta la aprobación de las bases y 9.52% que nunca se ha tenido en cuenta la aprobación de las bases. Asimismo podemos concluir que el 42.86% de trabajadores siempre suelen proponer que los procesos de selección cuenten que la aprobación de bases y las que utiliza la entidad obligatoriamente son las bases estandarizadas que aprueba el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado y se deberá evitar incluir la presentación de documentación de presentación obligatoria innecesarios, cuyo cumplimiento solo favorezca a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de proveedores, en las bases, no se debería incluir requisitos innecesarios para acreditar el cumplimiento de los requerimientos técnicos mínimos (marcas o nombres comerciales, patentes, diseños o tipos particulares, fabricantes determinados o

descripción particular), los mismos que orientan la contratación a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de postores y fomentar el buen desarrollo de las contrataciones en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur.

### **Gráfico N° 09**

Variable contrataciones dimensión Calificación y Evaluación de Propuestas



Fuente: Aplicación de encuesta, Diciembre – 2017.

### **Interpretación:**

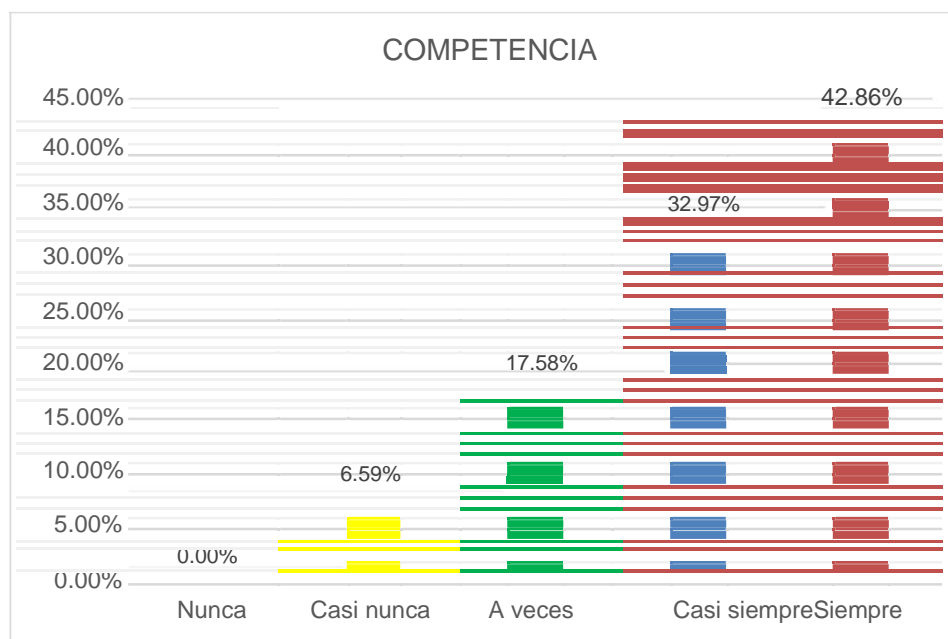
En el gráfico N° 09; se puede observar que el 66.67% de los encuestados manifiestan que siempre han tenido en cuenta la calificación y evaluación de las propuestas en los procesos de selección, seguido por el 9.52% que casi siempre han tenido en cuenta la calificación y evaluación de propuestas, seguido por el 9.52% que a veces han tenido en cuenta la calificación y evaluación de las propuestas, seguido por 14.29% que casi nunca se ha tenido en cuenta la calificación y evaluación de propuestas en los procesos de selección. Asimismo podemos concluir que el 66.67% de trabajadores siempre suelen proponer que los procesos de selección cuenten con la Calificación y Evaluación de Propuestas contempladas en las bases, están siempre dentro de los parámetros que el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado establece y se selecciona entre las propuestas de los postores, a la mejor alternativa técnica, las mejoras

posibilidades que ofrecen el mercado y oferta en términos de calidad, oportunidad y precio y en casos de empate en el otorgamiento de la buena pro, en las que se solucionó a favor de las microempresas y pequeñas empresas, según reglamento y de esta manera fomentar el buen desarrollo de las contrataciones del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**VARIABLE: Desempeño laboral**

**Gráfico N° 10**

Variable Desempeño Laboral dimensión Competencia



Fuente: Aplicación de encuesta, Diciembre – 2017.

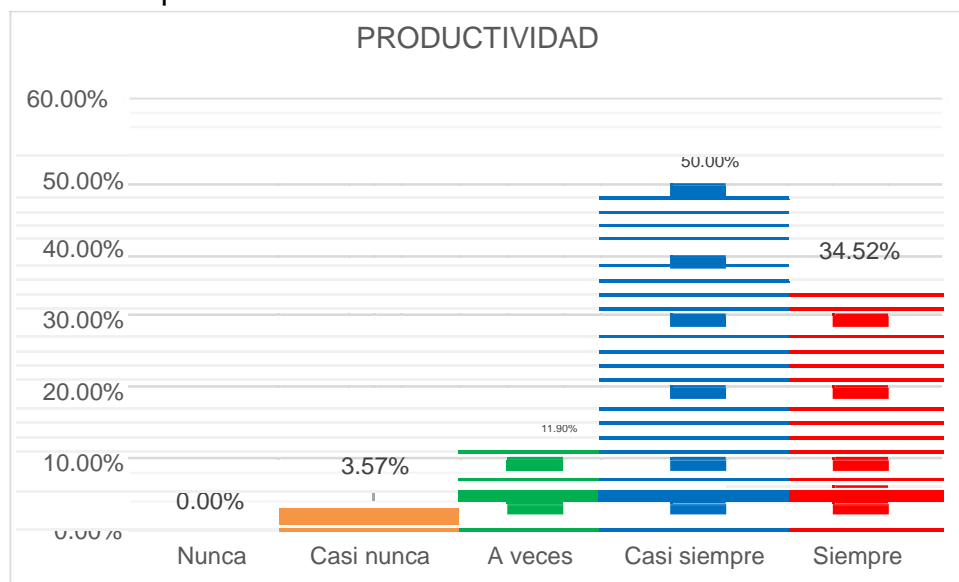
**Interpretación:**

En el gráfico N° 10; se puede observar que la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en base a su indicador competencia presenta un comportamiento de ser adecuado, debido a que el 42.86% de los trabajadores siempre suelen proponer nuevas ideas de solución a las dificultades que suelen surgir, durante el desempeño laboral, seguido del 32.97% que casi siempre tienen competencia en su desempeño laboral, seguido de 17.58% que a veces tienen competencias para el desempeño laboral y 6.59% que casi nunca tienen competencia en el desempeño de

las labores. Asimismo, podemos concluir que el 42.86% de trabajadores siempre suelen tener competencia para el desempeño laboral y así mismo se muestran comprometidos a través de su iniciativa y su capacidad en el personal, con las metas y objetivos, además los trabajadores respetan las normas de la entidad el cual permite y fomenta la disciplina dentro del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Gráfico N° 11**

Variable Desempeño Laboral dimensión Productividad



Fuente: Aplicación de encuesta, Diciembre - 2017

**Interpretación:**

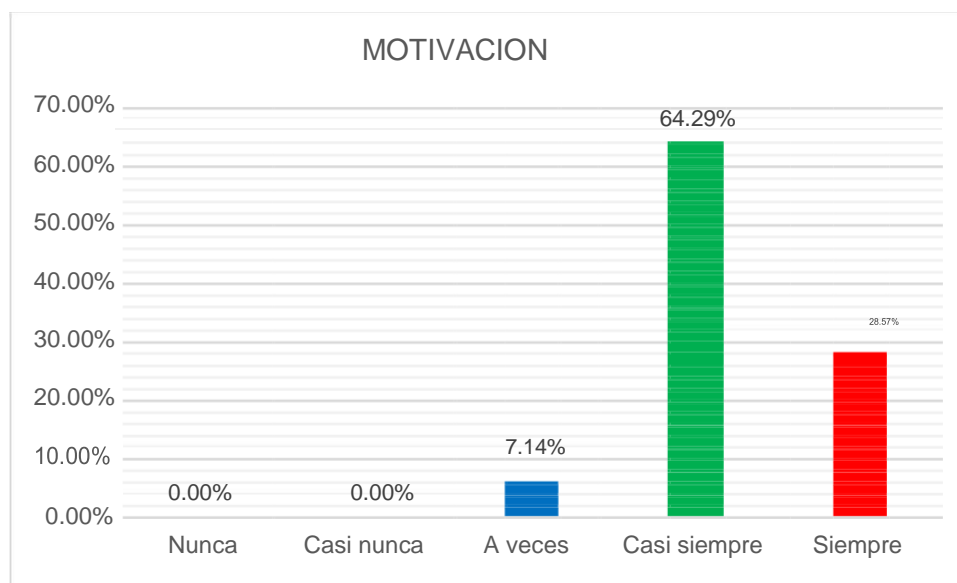
En el gráfico N° 11; se puede observar que la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en base a su indicador competencia presenta un comportamiento de ser adecuado, debido a que un 34.52% que siempre se siente satisfecho del trabajo que realiza, seguido de un 50.00% de los trabajadores casi siempre se sienten satisfechos con el trabajo que realiza, seguido de 11.90% a veces se sienten satisfechos, seguido de un 3.57% casi nunca se siente satisfecho del trabajo que realiza. Asimismo, podemos concluir que el 34.52% de los trabajadores casi siempre se sienten satisfechos ya que casi siempre cumplen de manera eficiente con los trabajos encomendados y de la forma en como se le indicó que lo hiciera, así mismo la gran mayoría de veces los servicios que brindan los



trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur es satisfactorio para el cliente.

### **Gráfico N° 12**

Variable Desempeño Laboral dimensión Motivación



Fuente: Aplicación de encuesta, Diciembre – 2017.

#### **Interpretación:**

En el gráfico N° 12; se puede observar que la variable Desempeño Laboral de los trabajadores en base a su indicador Motivación, presenta una tendencia a ser adecuado ya que el 28.57% que siempre están motivados para realizar su desempeño laboral, seguido de 64.29% casi siempre están motivados para realizar su desempeño laboral, seguido 7.14% que a veces se sienten motivados para realizar las labores de desempeño laboral. Asimismo, podemos concluir que los factores que influenciaron en los resultados obtenidos fue que el 64.29 % de los trabajadores casi siempre suelen mostrarse motivados con el puesto de trabajo donde tienen que desarrollar sus funciones, porque dicen estar satisfechos con su trabajo en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur, así mismo casi siempre los trabajadores muestran mejoras en sus funciones después de cada capacitación que recibe y son más eficientes.

**Tabla N° 06***Coefficiente de Pearson*

<b>Coefficiente</b>	<b>Interpretación</b>
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

**Tabla N° 07***Correlación entre Programación y Competencia*

		Programación	Competencia
Programación	Correlación de Pearson	1	,924*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	5	5
Competencia	Correlación de Pearson	,924*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	5	5

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

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 07; se tiene que, entre la programación y competencia, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.924.

**Tabla N° 08***Correlación entre Programación y Productividad*

		Programación	Productividad
Programación	Correlación de Pearson	1	,772
	Sig. (bilateral)		,126
	N	5	5
Productividad	Correlación de Pearson	,772	1
	Sig. (bilateral)	,126	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Interpretación:

De la Tabla N° 08; se tiene que, entre programación y productividad, existe una relación **Alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.772.

### Tabla N° 09

*Correlación entre Programación y Motivación.*

		Programación	Motivación
Programación	Correlación de Pearson	1	,626
	Sig. (bilateral)		,259
	N	5	5
Motivación	Correlación de Pearson	,626	1
	Sig. (bilateral)	,259	
	N	5	5

Fuente: Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Interpretación:

De la Tabla N° 09; se tiene que, entre programación y motivación, existe una relación **Alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.626.

### Tabla N° 10

*Correlación entre Solicitud de Requerimiento y Competencia*

		Solicitud	Competencia
Solicitud	Correlación de Pearson	1	,843
	Sig. (bilateral)		,073
	N	5	5
Competencia	Correlación de Pearson	,843	1
	Sig. (bilateral)	,073	
	N	5	5

Fuente: Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Interpretación:

De la Tabla N° 10; se tiene que, entre Solicitud y Competencia, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.843.

**Tabla N° 11***Correlación entre Solicitud de Requerimiento y Productividad*

		Solicitud	Productividad
Solicitud	Correlación de Pearson	1	,530
	Sig. (bilateral)		,358
	N	5	5
Productividad	Correlación de Pearson	,530	1
	Sig. (bilateral)	,358	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 11; se tiene que, entre Solicitud de Requerimiento y productividad, existe una relación **moderada**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.530.

**Tabla N° 12***Correlación entre Solicitud de Requerimiento y Motivación.*

		Solicitud	Motivación
Solicitud	Correlación de Pearson	1	,327
	Sig. (bilateral)		,591
	N	5	5
Motivación	Correlación de Pearson	,327	1
	Sig. (bilateral)	,591	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 12; se tiene que, entre Solicitud de Requerimiento y Motivación, existe una relación **baja**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.327.

**Tabla N° 13***Correlación entre Valor Referencial y Competencia*

		Valor Referencial	Competencia
Valor Referencial	Correlación de Pearson	1	,873
	Sig. (bilateral)		,053
	N	5	5
Competencia	Correlación de Pearson	,873	1
	Sig. (bilateral)	,053	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 13; se tiene que, entre Valor referencial y Competencia, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.873.

**Tabla N° 14***Correlación entre Valor Referencial y Productividad*

		Valor Referencial	Productividad
Valor Referencial	Correlación de Pearson	1	,990**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	5	5
Productividad	Correlación de Pearson	,990**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 14; se tiene que, entre Valor referencial y Productividad, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.990.

**Tabla N° 15***Correlación entre Valor Referencial y Motivación.*

		Valor Referencial	Motivación
Valor Referencial	Correlación de Pearson	1	,963**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	5	5
Motivación	Correlación de Pearson	,963**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 15; se tiene que, entre Valor Referencial y Motivación, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.963.

**Tabla N° 16***Correlación entre Disponibilidad Presupuestaria y Competencia*

		Disponibilidad Presupuestaria	Competencia
Disponibilidad Presupuestaria	Correlación de Pearson	1	,806
	Sig. (bilateral)		,100
	N	5	5
Competencia	Correlación de Pearson	,806	1
	Sig. (bilateral)	,100	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N°16; se tiene que, entre Disponibilidad Presupuestaria y Competencia, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.806.

**Tabla N° 17***Correlación entre Disponibilidad Presupuestaria y Productividad*

		Disponibilidad Presupuestaria	Productividad
Disponibilidad Presupuestaria	Correlación de Pearson	1	,523
	Sig. (bilateral)		,366
	N	5	5
Productividad	Correlación de Pearson	,523	1
	Sig. (bilateral)	,366	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 17; se tiene que, entre Disponibilidad presupuestaria y Productividad, existe una relación **moderada**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.523.

**Tabla N° 18***Correlación entre Disponibilidad Presupuestaria y Motivación.*

		Disponibilidad Presupuestaria	Motivación
Disponibilidad Presupuestaria	Correlación de Pearson	1	,335
	Sig. (bilateral)		,582
	N	5	5
Motivación	Correlación de Pearson	,335	1
	Sig. (bilateral)	,582	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 18; se tiene que, entre Disponibilidad Presupuestaria y Motivación, existe una relación **baja**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.335.

**Tabla N° 19***Correlación entre Aprobación del Expediente y Competencia*

		Aprobación del Expediente	Competencia
Aprobación del Expediente	Correlación de Pearson	1	,896
	Sig. (bilateral)		,040
	N	5	5
Competencia	Correlación de Pearson	,896*	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 19; se tiene que, entre Aprobación de Expediente de contratación y competencia, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.896.

**Tabla N° 20***Correlación entre Aprobación del Expediente y Productividad*

		Aprobación del Expediente	Productividad
Aprobación del Expediente	Correlación de Pearson	1	,704
	Sig. (bilateral)		,184
	N	5	5
Productividad	Correlación de Pearson	,704	1
	Sig. (bilateral)	,184	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 20; se tiene que, entre Aprobación de Expediente de contratación y productividad, existe una relación **alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.704.



**Tabla N° 21***Correlación entre Aprobación del Expediente y Motivación.*

		Aprobación del Expediente	Motivación
Aprobación del Expediente	Correlación de Pearson	1	,548
	Sig. (bilateral)		,339
	N	5	5
Motivación	Correlación de Pearson	,548	1
	Sig. (bilateral)	,339	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 21; se tiene que, entre Aprobación de Expediente de contratación y Motivación, existe una relación **moderada**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.548.

**Tabla N° 22***Correlación entre Comité Especial y Competencia*

		Comité Especial	Competencia
Comité Especial	Correlación de Pearson	1	,907
	Sig. (bilateral)		,034
	N	5	5
Competencia	Correlación de Pearson	,907*	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 22; se tiene que, entre Comité especial y Competencia, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.907.

**Tabla N° 23***Correlación entre Comité Especial y Productividad*

		Comité Especial	Productividad
Comité Especial	Correlación de Pearson	1	,643
	Sig. (bilateral)		,242
	N	5	5
Productividad	Correlación de Pearson	,643	1
	Sig. (bilateral)	,242	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 23; se tiene que, entre Comité especial y Productividad, existe una relación **Alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.643.

**Tabla N° 24***Correlación entre Comité Especial y Motivación.*

		Comité Especial	Motivación
Comité Especial	Correlación de Pearson	1	,455
	Sig. (bilateral)		,442
	N	5	5
Motivación	Correlación de Pearson	,455	1
	Sig. (bilateral)	,442	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 24; se tiene que, entre Comité especial y Motivación, existe una relación **moderada**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.455.

**Tabla N° 25***Correlación entre Aprobación de Bases y Competencia*

		Aprobación de Bases	Competencia
Aprobación de Bases	Correlación de Pearson	1	,860
	Sig. (bilateral)		,062
	N	5	5
Competencia	Correlación de Pearson	,860	1

Sig. (bilateral)	,062	
N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Interpretación:

De la Tabla N° 25; se tiene que, entre Aprobación de Bases y Competencia, existe una relación **muy alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.860.

### Tabla N° 26

#### *Correlación entre Aprobación de Bases y Productividad*

		Aprobación de Bases	Productividad
Aprobación de Bases	Correlación de Pearson	1	,759
	Sig. (bilateral)		,137
	N	5	5
Productividad	Correlación de Pearson	,759	1
	Sig. (bilateral)	,137	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Interpretación:

De la Tabla N° 26; se tiene que, entre Aprobación de Bases y Productividad, existe una relación **alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.759.

### Tabla N° 27

#### *Correlación entre Aprobación de Bases y Motivación.*

		Aprobación de Bases	Motivación
Aprobación de Bases	Correlación de Pearson	1	,642
	Sig. (bilateral)		,243
	N	5	5
Motivación	Correlación de Pearson	,642	1
	Sig. (bilateral)	,243	
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Interpretación:

De la Tabla N° 27; se tiene que, entre Aprobación de Bases y Motivación, existe una relación **alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.642.

### Tabla N° 28

*Correlación entre Calificación y Evaluación de Propuestas y Competencia.*

	Calificación y Evaluación de Propuestas	Competencia
Calificación y Evaluación de Propuestas	1	,754
Correlación de Pearson Sig. (bilateral)		,141
N	5	5
Competencia	,754	1
Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,141	
N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Interpretación:

De la Tabla N° 28; se tiene que, entre Calificación y Evaluación de Propuestas y competencia, existe una relación **alta**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.754.

### Tabla N° 29

*Correlación entre Calificación y Evaluación de Propuestas y Productividad*

	Calificación y Evaluación de Propuestas	Productividad
Calificación y Evaluación de Propuestas	1	,412
Correlación de Pearson Sig. (bilateral)		,490
N	5	5
Productividad	,412	1
Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,490	
N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

### Interpretación:

De la Tabla N° 29; se tiene que, entre Calificación y Evaluación de Propuestas y productividad, existe una relación **moderada**, en los

trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.412.

**Tabla N° 30**

*Correlación entre Calificación y Evaluación de Propuestas y Motivación.*

		Calificación y Evaluación de Propuestas	Motivación
Calificación y Evaluación de Propuestas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,201 ,746
	N	5	5
Motivación	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,201 ,746	1
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**Interpretación:**

De la Tabla N° 30; se tiene que, entre Calificación y Evaluación de Propuestas y motivación, existe una relación **baja**, en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur; al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.201.

**Tabla 31**

*Correlaciones en Contrataciones y Desempeño Laboral Agrupado*

		Contrataciones (Agrupado)	Desempeño Laboral (Agrupado)
Contrataciones (Agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	1	,742 ,151
	N	5	5
Desempeño Laboral (Agrupado)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,742 ,151	1
	N	5	5

**Fuente:** Encuesta Las Contrataciones y Desempeño Laboral de los Trabajadores en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur

**Interpretación:**

En la Tabla N° 31; se tiene que, entre Contrataciones y Desempeño Laboral, existe una relación **Alta**, al obtener el valor de coeficiente correlacional de Pearson = 0.742, ello implica que existe una influencia de

las Contrataciones sobre el Desempeño Laboral en los trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital Chugur.

### 3.2. Discusión de los resultados

Hoy en día las contrataciones son fundamental dentro de las instituciones públicas a nivel general para la adquisición de bienes, servicios, obras y consultorías, ya que involucra a todos los trabajadores en el buen desempeño de sus funciones y a la vez motiva e incentiva para que las realicen en su debido momento cumpliendo con los objetivos trazados, es por ello que la presente investigación centra su objetivo principal en determinar la relación entre las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Área de abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur.

Con respecto a la variable contrataciones podemos afirmar que existe falencias porque se trata de que los funcionarios y servidores (personas) que trabajan en el campo de las contrataciones del Estado no son las más idóneas, motivo por el cual se tiene resultados de los encuestados con porcentajes que varían entre el 85.71% a 4.76% según lo descrito en los Gráficos N° 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09; en la mayoría de los integrantes del comité de selección no se capacitan en los sistemas de abastecimiento y desconocen la Ley y el Reglamento de Contrataciones del Estado el cual ha sufrido modificado mediante el Decreto Supremo N° 056 – 2017 – EF; el cual influye en el logro de los objetivos de la entidad.

Lo descrito concuerda con **Aquino (2010)** en su trabajo de investigación. “La unidad de abastecimiento y su influencia en la gestión de la Municipalidad Distrital de Desaguadero” concluye lo siguiente: Que la ley de sistemas de abastecimiento y su vigencia a través de la ley de contrataciones del Estado sufre algunas falencias y problemas técnicos administrativos debido a que va influyendo negativamente en el personal que constantemente debe ser capacitado y a la vez especializarse en al área de las contrataciones. Asimismo, **Domínguez y Durand (2015)** en su tesis titulado “Análisis descriptivo de la problemática de las contrataciones estatales en el marco del Sistema de Abastecimiento Público”. Concluye que las causas que

generan la deficiencia en el proceso de contratación estatal surgen en la fase de programación y actos preparatorios por tanto la solución y mejora de la eficiencia en esta fase mejorara la eficiencia a lo largo de todo el proceso y que el aspecto humano (desarrollo de capacidades) el más relevante y en donde se debe enfocar los esfuerzos para mejorar la eficiencia del proceso de contratación estatal.

Con respecto a la variable desempeño laboral a la dimensión competencia en el desempeño laboral que el 42.86% según como se describe en el Grafico N° 10; siente tener siempre competencia. Respecto a la dimensión productividad en el desempeño laboral que el 34.52% según como se describe en el Grafico N° 11; siente la motivación como favorable siempre expresando que la calidad de la labor, responsabilidad y el ambiente donde trabaja y cuentan con un buen ambiente para realizar un buen trabajo y cumplir sus metas y objetivos de la entidad. Respecto a la dimensión Motivación en el desempeño laboral que el 64.29% según como se describe en el Grafico N° 12; siente la motivación como favorable casi siempre expresando que disfruta de la labor que realiza, están motivados y capacitados para realizar y cumplir sus metas y objetivos de la entidad, porque dicen estar satisfechos con su trabajo en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur. De los resultados obtenidos se asemeja a lo obtenido por **Uría (2011)** en su tesis “El clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas CIA. Ltda. De la ciudad de Ambato; concluye que el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa se ve afectados por diversos factores que se encuentran en el ambiente laboral y que un inadecuado clima laboral genera un bajo desempeño laboral. Según **Bolongo, Gutiérrez, Santos & Soler (2012)**. Afirma que la motivación influye de manera considerable en el desempeño de los trabajadores, puesto que estos se sienten más satisfechos con los factores motivacionales que se les brinda. La evaluación de la variable desempeño laboral se realizará de acuerdo a las teorías presentadas por **Alles (2013)**, para ello nos presenta los siguientes: Competencia, Productividad, Motivación.

Los resultados encontrados en las correlaciones entre las Contrataciones y el Desempeño Laboral según los descrito en las tablas N° 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 en las cuales se describe y nos permiten afirmar que las contrataciones guardan una relación **Muy Alta** en un 37.50% ( $0.80 < r < 1$ ), una relación **Alta** en un 29.17% ( $0.60 < r < 0.80$ ), una relación **Moderada** de 20.83% ( $0.40 < r < 0.60$ ) y una relación **Baja** 12.50% ( $0.20 < r < 0.40$ ) con la variable desempeño laboral.

El trabajo realizado tiene una relación **Alta** y se asemeja a la existencia de una correlación significativa obtenida por **Sánchez (2015)** en su tesis: “Factores Externos del Desempeño Laboral del Personal Logístico y su relación con los Procesos de Compra del Hospital San José del Callao – 2014”. Concluye que las condiciones de trabajo, la motivación que reciban los servidores, el trabajo en equipo realizó y fomentando por las jefaturas inmediatas, la capacitación y principalmente la supervisión determinan alta importancia para el logro oportuno de los procesos de compra y por ende la determinan una correcta ejecución de los recursos. El resultado obtenido se asemeja obtenidos por **Orué (2011)** en su artículo titulado inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Tuvo como objetivo principal ver la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de una empresa en el Perú. Como resultado el coeficiente alfa de Cronbach dio 0.849; que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se asemeja a las variables estudiadas por **Espaderos (2016)**, en su tesis de pregrado titulada “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía”: Concluye que el nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto, por lo tanto, manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo. Asimismo, **Hernández (2016)** en su tesis “Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. Año 2015. La presente investigación utilizando la correlación de Pearson pudo lograr determinar que existe relación significativa positiva alta



de 0,79, entre el Clima Laboral y el desempeño laboral en la Facultad de Educación de la UNC de Cajamarca.

En el trabajo de investigación se obtuvo resultado de confiabilidad de 0.782 establecido con el Alfa de Cronbach descrita en la Tabla N° 05, el cual es de excelente confiabilidad. El cual se asemeja a lo obtenido por **Aliaga y Julcamoro (2016)** en su tesis “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, de los Colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca en el Área de Hospitalización, 2016”. Los instrumentos aplicados fueron dos escalas para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral, los mismos que tuvieron un resultado de confiabilidad de 0.91 establecido con el Alfa de Cronbach.

#### IV. CONCLUSIONES

1. Los resultados encontrados permiten afirmar que las contrataciones guardan una relación **Muy Alta** en un **37.50%**, una relación **Alta** en un **29.17%**, una relación **Moderada** de **20.83%** y una relación **Baja** **12.50%** con la variable desempeño laboral.
2. De acuerdo a la aplicación de la prueba de correlación de Pearson se concluye que existe relación entre las variables contrataciones y desempeño laboral, siendo una **correlación Alta** considerable, puesto que el valor "r" es 0, 742.
3. El coeficiente de confiabilidad obtenido es de .872 lo cual significa que el instrumento aplicado para las variables contrataciones y Desempeño laboral es de excelente confiabilidad. Asimismo, es importante precisar que el alto grado de la relación que existe entre variables, las dimensiones y las preguntas del instrumento administrado, les da la consistencia y validez a los resultados de investigación.

## **V. RECOMENDACIONES**

1. A la Universidad Cesar Vallejo S.A.C. colocar la presente investigación al alcance de quienes necesiten conocer las evidencias plasmadas para generar nuevos conocimientos y promover el crecimiento profesional.
2. Al Área de personal de la Municipalidad Distrital de Chugur; implementar una política de sostenibilidad de relaciones laborales entre los jefes inmediatos y trabajadores para mejorar la comunicación descendente identificada, además se recomienda aplicar estrategias que contribuyan a obtener un mejor ambiente y un buen desempeño en la institución.
3. También se recomienda implementar capacitaciones y actividades para motivar el talento humano del personal y realizar evaluaciones periódicas para detectar futuros problemas relacionados al clima organizacional de la municipalidad ya que estos pueden afectar al desempeño laboral de los trabajadores.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2013). **Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias**. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alayo, C. J. (2013). **Sistema Nacional de Abastecimiento**. Lima: CEPREACCSA E.I.R.L.
- Aliaga M. H y Julcamoro R. E (2016) **Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca en el Área de Hospitalización**. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Cajamarca – Perú. 2016.
- Alberich, Tomás., & Sotomayor, Eva. (2014). **Planificación, Gestión y Evaluación**. Madrid: Editorial DYKINSON S.L.
- Apolinario A. R y Guerrero C. J (2014) **"Clima Organizacional y el Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Antacarhuaz – Ancash - 2014"**. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo"
- Bautista. J. (2015) **Proceso de Control y las Compras Directas de la Dirección de Salud Apurímac II**. Andahuaylas 2015.
- Becerra, J y Riccer, M. (2014) en su tesis relación entre el **Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Gerencia de Contrataciones del Gobierno Regional La Libertad – 2014."**
- Balongo, M., Gutiérrez, R., Santos, M., & Soler, María. O (2012). **Funciones prácticas administrativas**. España: Editorial MAD.
- Bohiander, G. Y Snell, S. (2008). **Administración de Recursos Humanos**. 14a. Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Caroy, M. A. (2010). **Análisis del efecto en la generación de empleo de la política de fomento de la pequeña empresa a través de las compras estatales**. Lima.
- Campos J. A y Ruiz. J. R (2017). **Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Hualgayoc – Bambamarca, en el año 2016**. Tesis para optar el Título de Licenciada de Administración. Cajamarca – Perú 2017.

- Cansinos A. (2015). ***Selección de Personal y Desempeño Laboral***, (Grado Académico de Licenciada). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala.
- Castillo, Ch. J. (2013). ***Sistema de Abastecimiento***. Lima: Editora y Distribuidora Real E.I R. Ltda.
- Cobas, E. (2012). ***La corrupción en los procesos de adquisiciones del Estado - Adquisiciones Públicas y Reforma del Estado***. Recuperado el 1 de diciembre de 2013 de: <http://www.8iacc.org/papers/ecobas.html>.
- Colca, H. (2016) ***Proceso de Selección de Personal y su Incidencia en el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, Periodo 2015***". Tesis para optar el Título de Licenciado de Administración. Puno 2016.
- Contraloría General de la República. (2015). ***El Arbitraje en las Contrataciones Públicas durante el periodo 2003 - 2013***. Lima: Autor.
- Chiavenato, I. (2009). ***Gestión del talento humano***. En I. Chiavenato, Gestión del talento humano (pág. 245). México D.F.: McGraw-Hill.
- Carruitero, J y Riccer M. A (2014) ***“Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Gerencia de contrataciones del Gobierno Regional la Libertad – 2014.”*** Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración en la Universidad Privada del Norte. Trujillo – Perú. 2014.
- Curasma, E. (2011) El sistema de contrataciones públicas del estado y la Eficiencia de gestión en el Gobierno Regional de Huancavelica Año 2011. Tesis para optar el Título Profesional en Administración.
- Clemente, M. (2012) ***Manual de Psicología Jurídica Laboral***. Editorial. DELTA.
- Centro de Estudios de la Mujer. CEM (2014). ***Desempeño laboral de hombres y mujeres***.
- Domínguez, T. y Durand, N. (2015) ***Análisis Descriptivo de la Problemática de las Contrataciones Estatales en el Marco del Sistema de Abastecimiento Público***. Tesis en Gestión Pública, Pontificia

Universidad Católica del Perú. Recuperado el 25 de Junio del 2017 de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Del Boca, V. y Rolleri, G. (2009). ***El Estado de las Contrataciones N°2: estudio en profundidad de contrataciones públicas. Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, Oficina Anticorrupción***; PNUD Argentina; Embajada Británica.

Dolan, S (2013) ***La gestión de los Recursos Humanos***. Madrid: Mc Graw – Hill.

Espaderos A. (2016). ***Relación Entre Desempeño y Satisfacción Laboral En El Departamento de Dirección Financiera De La Municipalidad de Santa Lucía*** (Grado Académico de Licenciada). Universidad Rafael Landívar, Escuintla Guatemala.

Flores, M. L. (2014). ***Análisis de los Procesos Técnicos de Adquisición y Distribución en el Sistema de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial el Collao – llave, periodos 2010 – 2011***. Tesis para optar el título de Contador Público. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

Goldman, Zuloaga Kurt. (2014, julio 15). ***Variables que afectan el desempeño laboral***. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>.

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2006). ***Dirección y Gestión de Recursos Humanos***. México: Prentice Hall.

Goldman, Kurt. (2014, julio 15). ***Variables que afectan el desempeño laboral***. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>.

Hernández, S. R., Fernández, C. C. & Baptista, L. P. (1999). ***Metodología de la Investigación***. México: McGraw - Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). ***Metodología de la investigación***. (5ta Ed.). México: The McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R. Fernández Collado. C., & Baptista Lucio, P. (2014). ***Metodología de la Investigación*** (6th ed). México: McGraw – Hill/Interamericana Editores, S. A de C.V.

- Hernández, A. M. (2016) ***Clima Laboral y desempeño de los Colaboradores en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. Año 2015***. Tesis para optar el Título Profesional Licenciado en Administración Pública. Chiclayo – Perú. 2016.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2003), ***“Metodología de la investigación”***. 3ª Edición. Editorial Mcgraw-Hill - México.
- Heizer, J., & Render, B. (2007). ***Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas***. (8a. edición ed.). Madrid: Pearson educación, S.A.
- Instituto Peruano de Contrataciones del Estado (2017) ***Ley y Reglamento de las Contrataciones del estado. Texto Unificado y Ordenado Octubre 2017***. Edición Digital Versión 1.
- Kootz, H., & Weihrich, H. (2001). ***Administración*** (11ª. Edición. ed.). México.
- Kendall K.; Kendall J. (2011) ***Análisis y diseño de sistemas de Información***. México: Pearson
- León Y. F y Palacios J. A (2015) ***Influencia del clima organizacional en la motivación de los trabajadores de la empresa de transporte Royal Palace’s Agencia Cajamarca 2013***. Tesis para optar el título de Administración. Trujillo – Perú. 2015.
- Ministerio de Economía y Finanzas (2014). ***Tercer informe intervención Publica Evaluada Organismo Supervisor de Contrataciones - OSCE***. Disponible en: <https://www.mef.gob.pe /contenidos/presa pub/por/aval indep/2010 informe final OSCE.gdf>. Artículo web. Consultada el 13 de mayo del 2014.
- Méndez, A. (10 de mayo de 2013). ***Actitudes y desempeño laboral***. Obtenido de <https://youtu.be/qeGWJ7iv7gM>.
- Mejía, C. A. (2013). ***Indicadores de efectividad y Eficacia***. Recuperado el 28 de Julio de 2015, de Documentos Planing: [www.planning.com.co](http://www.planning.com.co).
- Meyer, A. D (2010). ***Evaluación de las Contrataciones Públicas en Chile***. OCDE 2012, ***“Estudio sobre la contratación pública. Aumentar la eficiencia e integridad para una mejor asistencia médica***: Instituto Mexicano del Seguro Social”, OECD Publishing.

- Orué E. (2011). **Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa peruana**. Revista de ciencias empresariales de la Universidad San Martín de Porres. Lima Perú. Volumen 2, (1) Julio - Diciembre 2011, 90 - 106.
- Ojeda R. (Octubre de 2011). **Propuesta para determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México**, México.
- Oscoco, H (2015), **Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac**, Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas 2015.
- Proyecta Corporation SAC (2014). **Medición de la Duración de los actos preparatorios del proceso de selección**. Disponible en: [http://www.osce.gob.pe/userfiles/archivos/Resumen\\_Estudio%20Actos%20Preparatorios%20%5BModo%20de%20compatibilidad%5D.pdf](http://www.osce.gob.pe/userfiles/archivos/Resumen_Estudio%20Actos%20Preparatorios%20%5BModo%20de%20compatibilidad%5D.pdf). Artículo web. Consultada el 13 de Setiembre del 2017.
- Pomareta (2014). **La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja**, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Poder Ciudadano (2010) **Contrataciones Públicas Transparentes**. Recuperado el 12 de Julio del 2017 de <http://poderciudadano.org/>.
- Puchol, L. (2012). **Dirección y gestión de recursos humanos**. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Prieto, A. B. (2007). **Trabajadores competentes**. Madrid: ESIC Editorial.
- Pérez T.; Arratia O.; Galisteo D. (2010) **Innovación en Docencia Universitaria con moodle**. Casos prácticos. San Vicente (Alicante): Club Universitario.
- Pedraza, E. (2010). **Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia**. Recuperado el 16 de Mayo de 2017, de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.



- Quispe, E. (2015) ***Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas***, 2015.
- Quijada, V. (2014). ***La Gestión administrativa en las contrataciones públicas de obras en los gobiernos locales de Lima Metropolitana, la Victoria y San Isidro y su influencia en su nivel y calidad*** (Tesis de maestría). Universidad San Martín, Lima - Perú.
- Redacción, Estratégica & Negocios (2012) ***El buen desempeño laboral***.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). ***Comportamiento Organizacional***. México: Pearson Educación.
- Rozenwurcel, G y López, M. (2013). ***Compras públicas en América Latina y el Caribe ¿Internacionalizar o no internacionalizar? ¿Quién, cómo, cuándo?*** Recuperado el 20 de diciembre de 2017 de: <http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2013/13051.pdf>.
- Reyes, C. y Sánchez, H. (2015). ***Metodología y diseño de la investigación científica***. Lima, Perú. Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Ruiz, A.K ***La importancia de la administración del desempeño en las Organizaciones***. (Consultado el 13 de Agosto del 2010) Disponible en: <http://bit.ly/KFVRqd>.
- Rojas, R. E (2010). ***Diagnóstico de la eficacia y eficiencia de los mecanismos de garantías en los procesos de licitaciones de mercado público y propuestas de mejora***. Memoria para optar el título de Ingeniero Civil Industrial. Universidad de Chile.
- Stephen, R, y Judge, T. (2013). ***Comportamiento Organizacional***. México D.F.: Pearson Educación.
- Suarez, S. (2012). ***Cultura E***. Recuperado el 26 de Julio de 2017, de [http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral\\_100702.aspx](http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral_100702.aspx).
- Salazar (2011), ***Análisis descriptivo de los procesos de licitación de las empresas públicas Venezolanas***. Venezuela.
- Sánchez, C. (2015) ***Factores Externos del Desempeño Laboral del personal Logístico y su relación con los procesos de compra del Hospital San José del Callao – 2014***.
- Solangel, I. y Alonso, T. (2011) ***Diseño de un curso de Ampliación sobre Contrataciones Públicas para los Estudiantes de Postgrado de***

**la Universidad Nacional Abierta (Centro Local Aragua)** trabajo presentado para obtener el Grado de Magíster Scientiarum en Educación Abierta y a Distancia.

Santos G. M (2016) ***Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba.*** Tesis para optar el título de Licenciado en Administración Cajamarca – Perú. 2016.

Stoner y Freeman (1996). ***Administración*** (2º edición ed.). México: Prentice-Hall hispanoamericana.

Sales M. (28 de abril de 2002). ***Gestiopolis***. Recuperado el 30 de julio de 2015, de Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-desempeno/>.

Sabino C. (2002) ***La entrevista*** (Pagina Web. Recuperado el 08 de Noviembre del 2017 de: [http://www.franadasi.com/index.php?option=com\\_implicaciones&catid=1:latest-news&itemid=50](http://www.franadasi.com/index.php?option=com_implicaciones&catid=1:latest-news&itemid=50).

T. Milkovich, G. y. (2014). ***Humanr resource management***. En G. y. T. Milkovich, Humanr resource management (pág. 165). New York: Richard D. Irwin.

Uría, D. (2013). ***El clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA. Ltda. De la ciudad de Ambato. Ambato. Ecuador.*** Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Inq.pdf>

Villena, o. (8 de Agosto de 2011). ***Motivación y fomento desempeño ético y proactivo en la vida profesional.*** Conferencia. Guatemala.

Venegas, H. (2013). ***Análisis y mejora de los procesos de adquisiciones y contrataciones de una empresa del estado en el sector hidrocarburos.*** Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vecino Pico, J. (1 de Abril de 2007). ***Gestiopolis***. Obtenido de Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com>.

- Wayne, M. R. (2010). **Administración de los recursos humanos**. En M. R. Wayne, Administración de los recursos humanos (pág. 260). México: Pearson.
- Werther W.B. (2008). **El Capital Humano de Las Empresas**, Edit. McGraw Hill, sexta Edición. México DF.
- Xavier Q. (2013) **El clima organizacional y sus incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)**.

## VII. ANEXOS

### FICHA TÉCNICA

**CUESTIONARIO SOBRE LAS VARIABLES LAS CONTRATACIONES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR.**

**RESPONSABLES:** Edwin Huaripata Mestanza

**TEMA:** Las Contrataciones y el Desempeño Laboral

**FECHA:** 05 de diciembre de 2017

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**POBLACIÓN** Trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur

**MUESTRA** Trabajadores del comité de selección de la Municipalidad Distrital de Chugur

**TAMAÑO DE LA MUESTRA** 06 trabajadores del comité de selección y trabajadores del Área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur

**MARGEN DE ERROR** + - 0,5 %

**INSTRUCCIONES:** Responda a las siguientes afirmaciones, de la forma que mejor refleje su verdadera opinión. No hay respuestas buenas o malas, todas son correctas si son sinceras. Marca con una (X) el nivel que elijas, teniendo en cuenta las siguientes escalas:

# CUESTIONARIO PARA EVALUAR CONTRATACIONES

## FICHA TÉCNICA

**CUESTIONARIO SOBRE LAS VARIABLES LAS CONTRATACIONES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR.**

**RESPONSABLES:** Edwin Huaripata Mestanza

**TEMA:** Las Contrataciones y el Desempeño Laboral

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.

**POBLACIÓN** Trabajadores del Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur

**MUESTRA** Trabajadores del comité de selección de la Municipalidad Distrital de Chugur

**TAMAÑO DE LA MUESTRA** 06 trabajadores del comité de selección y trabajadores del Área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur

**MARGEN DE ERROR** + - 0,5 %

**INSTRUCCIONES:** Responda a las siguientes afirmaciones, de la forma que mejor refleje su verdadera opinión. No hay respuestas buenas o malas, todas son correctas si son sinceras. Marca con una (X) el nivel que elijas, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

**VARIABLE DEPENDIENTE (X): CONTRATACIONES**

ACTOS PREPARATORIOS		PUNTUACION				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>PROGRAMACION</b>						
1	Los procesos de contratación están enlazados a través del Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Institucional (POI)					
2	Se difunde el plan anual de contrataciones en forma oportuna, con la finalidad de facilitar a los futuros participantes, la programación de sus ventas, con ofertas más competitivas y mejore la condición de venta.					
<b>SOLICITUD</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	La descripción de los requerimientos técnicos mínimos y especificaciones técnicas, se realiza definiendo con precisión las características, condiciones, cantidad y calidad, de los bienes, servicios u obras a contratar, con el propósito de permitir la concurrencia de una pluralidad de postores.					
<b>VALOR REFERENCIAL</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	El estudio de mercado (resumen ejecutivo), brinda la información de posibilidades que ofrece el mercado según el nivel de comercialización, descuento por volúmenes, disponibilidad inmediata, mejoras en las condiciones de venta, garantías, vigencia y tecnológica.					
5	En el caso de consultoría de obras, la entidad establece los detalles de la estructura del valor referencial y monto respectivo					
<b>DISPONIBILIDAD PRESUPUESTARIA</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Los expedientes de contratación cuentan con la certificación presupuestaria correspondiente					
<b>APROBACION DEL EXPEDIENTE</b>		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Solicitud de aprobación del expediente.					
8	La aprobación del expediente de contratación se hace mediante resolución por el titular de la entidad					
<b>COMITÉ ESPECIAL</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	El comité de selección está integrado por tres (3) miembros de los cuales uno (1) debe pertenecer al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad y por lo menos uno (1) debe tener conocimiento técnico en el objeto de la contratación					

10	Para la contratación de ejecución de obras, consultoría en general, consultoría de obras y modalidad mixta de los tres (3) miembros que forman parte del comité de selección, por lo menos, dos(2) deben contar con conocimiento técnico en el objeto de la contratación					
<b>PROCESOS DE SELECCION</b>		<b>PUNTUACION</b>				
		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>APROBACION DE BASES</b>						
1	La entidad utiliza obligatoriamente las bases estandarizadas que aprueba el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado.					
2	En las bases, se evita incluir la presentación de documentación de presentación obligatoria innecesarios, cuyo cumplimiento solo favorezca a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de proveedores.					
3	En las bases, incluyen requisitos innecesarios para acreditar el cumplimiento de los requerimientos técnicos mínimos (marcas o nombres comerciales, patentes, diseños o tipos particulares, fabricantes determinados o descripción particular), los mismos que orientan la contratación a determinados postores o excluya injustificadamente la participación de postores.					
<b>CALIFICACION Y EVALUACION DE PROPUESTAS</b>						
El método y/o criterio de evaluación y calificación contempladas en las bases, están siempre dentro de los parámetros que el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado establece.		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
4	Se selecciona entre las propuestas de los postores, a la mejor alternativa técnica, las mejoras posibilidades que ofrecen el mercado y oferta en términos de calidad, oportunidad y precio.					
5	Existen casos de empate en el otorgamiento de la buena pro, en las que se solucionó a favor de las microempresas y pequeñas empresas.					
6						

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: El objetivo del presente cuestionario es explorar las características del desempeño de su supervisado en su ambiente laboral. Forma parte del trabajo de grado de una estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; por tanto, la información que se recoja será utilizada sólo para fines académicos y recibirá tratamiento confidencial.

Preguntas de Desempeño Laboral (DL). Marque con una "X" según la escala siguiente:

**INSTRUCCIONES:** Responda a las siguientes afirmaciones, de la forma que mejor refleje su verdadera opinión. No hay respuestas buenas o malas, todas son correctas si son sinceras. Marca con una (X) el nivel que elijas, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

### VARIABLE INDEPENDIENTE (X): DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL						
COMPETENCIA						
	Iniciativa	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿El trabajador propone ideas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la empresa?					
2	¿El trabajador propone nuevas ideas para mejorar el desarrollo de sus funciones?					
3	¿Con que frecuencia el trabajador efectúa cambios para mejorar la ejecución de sus funciones?					
4	¿Con que frecuencia comparte información necesaria para la eficiencia del hacer diario, con sus compañeros?					
	Capacidad del personal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	¿El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos?					
6	¿El trabajador tiene un adecuado desempeño de sus funciones dentro de la empresa?					
7	¿Con que frecuencia muestra capacidad de trabajar en equipo?					
8	¿Es frecuente que el trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas?					



	<b>Disciplina</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
9	¿El trabajador respeta las normas de la Municipalidad?					
10	¿El trabajador cumple con los horarios de trabajo de manera puntual?					
11	¿El trabajador siempre cumple con las amonestaciones que impone la Municipalidad?					
12	¿Es frecuente que el trabajador muestre ser poseedor de buenos hábitos dentro de la empresa?					
13	¿Con que frecuencia el trabajador coopere con sus superiores?					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
	<b>Calidad de trabajo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
14	¿El trabajo realizado por el trabajador es digno de reconocimiento?					
15	¿Se siente satisfecho con el trabajo realizado por el colaborador?					
16	¿Cuán seguido los clientes se sienten satisfechos con el servicio que le brinda el trabajador?					
17	¿Con que frecuencia aprecia que el trabajador busca mejorar su labor de manera continua?					
<b>Responsabilidad</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
18	¿El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados?					
19	¿El trabajador cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?					
20	¿Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados?					
21	¿Es frecuente que el trabajador cumpla con sus funciones en la forma indicada?					
<b>Ambiente Laboral</b>		<b>Nunca</b>				
22	¿El trabajador mantiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo?					
23	¿El trabajador se muestra respetuoso frente a sus compañeros y clientes?		<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
24	¿Con que frecuencia el trabajador se muestra empático con los problemas de otros?					
25	¿Con que frecuencia el trabajador ayuda a sus compañeros de trabajo y subordinados?					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
<b>Satisfacción en el puesto de trabajo</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
26	¿Observa que el trabajador se muestra satisfecho con su trabajo dentro de la Municipalidad?					
27	¿El trabajador se siente motivado con su ambiente de trabajo?					
28	¿Considera que el trabajador muestra entusiasmo en las labores que realiza?					

29	¿Aprecia que el trabajador expresa compromiso con la Municipalidad?					
30	¿El trabajador se encuentra conforme con las recompensas?					
	<b>Capacitación</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
31	¿El trabajador pone en práctica lo aprendido en las capacitaciones que se les brinda?					
32	¿El trabajador muestra mejoras en sus funciones después de cada capacitación que recibe?					
33	¿Con que frecuencia el trabajador se muestra más eficiente después de una capacitación?					
34	¿Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos y mejore la calidad de servicio?					
35	¿Con que frecuencia aprecia al trabajador más seguro de sí mismo después de ser capacitado?					

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

## FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Mensaje al especialista

En la Universidad César Vallejo - Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chugur para evaluar su desempeño laboral. La investigación genera los resultados esperados, para controlar que los trabajadores cumplan con los estándares establecidos en la ley. Se agradece su colaboración y participación en esta investigación. Se agradece por el tiempo invertido.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FILIAL CHICLAYO  
ESCUELA DE POST GRADO

En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

	Ninguno	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
A) Experiencia como profesional (EP)				X	
B) Trabajos académicos de autores nacionales (AN)				X	
C) Trabajos académicos de autores internacionales (AI)				X	

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:  
LAS CONTRATACIONES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL AREA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR

AUTORES:  
Edwin Huarigata Mestanza

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE: Richard Eduardo Sáenz Castañeda

TÍTULO UNIVERSITARIO: CONTADOR PÚBLICO

POSTGRADO: GESTIÓN PÚBLICA

OTRA FORMACIÓN: \_\_\_\_\_

OCUPACIÓN ACTUAL: CONTADOR PÚBLICO

FECHA DE LA ENTREVISTA: C-13-12-2,017

1

Mensaje al especialista:

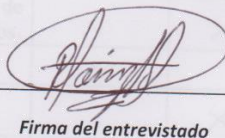
En la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a trabajadores del Área de Abastecimiento y comité de selección de la Municipalidad Distrital de Chugur. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1	2	3	4	5
Ninguno	Poco	Regular	Alto	Muy alto

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)		X	
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)		X	
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		
f) Su intuición. (I)		X	



Firma del entrevistado

**Anexo: Hoja de vida.**

**Estimado(a) experto(a):**

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?  
Adecuada  Poco adecuada \_\_\_ Inadecuada \_\_\_
2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?  
Totalmente  Un poco \_\_\_ Nada \_\_\_
3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?  
Todos  Algunos \_\_\_ Pocos \_\_\_ Ninguno \_\_\_
4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?  
Totalmente  Un poco \_\_\_ Ninguno \_\_\_
5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Medición de conocimientos previos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Las motivaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Las problematizaciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	La didáctica.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5	La evaluación.	<input checked="" type="checkbox"/>			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente  Buena \_\_\_ Regular \_\_\_ Inadecuada \_\_\_

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

Que, la investigación se hubiera realizado a nivel de toda la entidad para poder determinar problemáticas y soluciones aplicables a otras entidades similares.

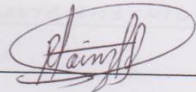
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LOS CULTIVADORES Y EL MANEJO DEL AGRI-CULTIVO DEL TOMATE

DEL EN EL ASES DE AGRI-CULTIVO DEL TOMATE

DEL EN EL ASES DE AGRI-CULTIVO DEL TOMATE

DEL EN EL ASES DE AGRI-CULTIVO DEL TOMATE



Firma del entrevistado

AUTORES:

Edna Margarita Martínez

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE: Edna Margarita Martínez

TÍTULO UNIVERSITARIO: Contador Público

POSTGRADO: Gestión Pública

OTRA FORMACIÓN:

OCCUPACIÓN ACTUAL: Contador Público

FECHA DE LA ENTREVISTA: 0-13-12-2017

Mensaje al especialista:

En la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chugur, que requiere de su reconocida experiencia, para corroborar o refutar la hipótesis de la investigación generada por los resultados establecidos en la hipótesis. Se agradece su participación en este momento constitucional. Se agradece por el tiempo invertido.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FILIAL CHICLAYO

ESCUELA DE POST GRADO

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Las contrataciones y el desempeño laboral de los  
trabajadores en el área de abastecimiento de la  
Municipalidad Distrital de Chugur.

AUTORES:

Eduwin Huaripata Mestanza

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE: Jorge Luis Soriano Chávez

TÍTULO UNIVERSITARIO: Licenciado en Educación

POSTGRADO: Magister en Investigación Educativa

OTRA FORMACIÓN: \_\_\_\_\_

OCUPACIÓN ACTUAL: Coordinador en Comunicación F.E. San Ramón

FECHA DE LA ENTREVISTA: Cajamarca, 13 de Diciembre 2017.

Mensaje al especialista:

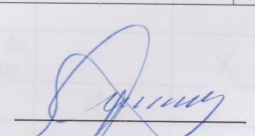
En la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo, se está realizando una investigación dirigida a trabajadores del Área de Abastecimiento y comité de selección de la Municipalidad Distrital de Chugur. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1	2	3	4	5
Ninguno	Poco	Regular	Alto	Muy alto

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)		X	
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)		X	
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)		X	
f) Su intuición. (I)		X	

  
Firma de René Vistardo  
COORDINADOR PEDAGÓGICO  
"SAN RAMÓN" - LA RECOLETA



**Anexo: Hoja de vida.**

**Estimado(a) experto(a):**

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?  
Adecuada  Poco adecuada \_\_\_ Inadecuada \_\_\_
2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?  
Totalmente \_\_\_ Un poco  Nada \_\_\_
3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?  
Todos \_\_\_ Algunos  Pocos \_\_\_ Ninguno \_\_\_
4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?  
Totalmente  Un poco \_\_\_ Ninguno \_\_\_
5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Medición de conocimientos previos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Las motivaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Las problematizaciones.		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	La didáctica.		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La evaluación.		<input checked="" type="checkbox"/>		

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente \_\_\_ Buena  Regular \_\_\_ Inadecuada \_\_\_

7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

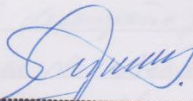
Mejorar el número de la muestra. Relacionar con otras instituciones Municipales de su ámbito o localidad.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Los impactos en el desarrollo humano de los  
trabajadores en el sector municipal de la  
Municipalidad Distrital de San Ramón

AUTORES:

Edwin Huarianta

  
Jorge Luis Soriano Chávez  
COORDINADOR PEDAGÓGICO  
"SAN RAMÓN" - LA RECOLETA  
Firma del entrevistado

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE: Jorge Luis Soriano Chávez

TÍTULO UNIVERSITARIO: Maestría en Educación

POSTGRADO: Magister en Investigación Educativa

OTRA FORMACIÓN: \_\_\_\_\_

OCCUPACIÓN ACTUAL: Coordinador de Investigación I. D. San Ramón

FECHA DE LA ENTREVISTA: Quilman, 13 de Julio de 2017

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES E INDICADORES
<p><b>LAS CONTRATACIONES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR</b></p>	<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida las contrataciones tienen relación con el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur?</p>	<p><b>OBJETIVOS GENERAL</b></p> <p>✓ Determinar la relación que existe entre las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Describir las fases que sigue el Área de Abastecimiento en las contrataciones convocadas por la Municipalidad Distrital de Chugur. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificar los principales factores que afectan el desempeño laboral del personal del Área de Abastecimientos de la Municipalidad Distrital de Chugur.</li> </ul> </li> <li>▪ Evaluar los resultados obtenidos en las contrataciones y el desempeño laboral del Área de Abastecimientos de la Municipalidad Distrital de Chugur.</li> <li>▪ Validar los instrumentos por el juicio de expertos, para su aplicabilidad.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS (H1)</b></p> <p>Las contrataciones si tienen relación con el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Chugur.</p>	<p>No Experimental del Tipo Transversal Correlacional</p>	<p><b>MÉTODO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativo</li> <li>• Cualitativo</li> <li>• Descriptivo</li> <li>• Deductivo</li> </ul> <p><b>TÉCNICAS De recolección de datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista</li> <li>• Observación <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Gabinete</li> <li>- De Campo</li> </ul> </li> <li>• Validez</li> <li>• Confiabilidad</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>	<p><b>Muestra y Población.</b></p> <p>La muestra al igual que la población la constituye al Jefe de Abastecimiento y los integrantes del Comité de Selección 6 de ellos varones. El tipo de muestreo es No Probabilístico por conveniencia</p>	<p><b>VI</b> CONTRATACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Procede</li> <li>✓ Aprueba</li> <li>✓ Ejecuta</li> </ul> <p><b>VD</b> DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cumplimiento de metas</li> <li>✓ Calidad de trabajo.</li> <li>✓ Satisfacción en el trabajo</li> </ul>

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN



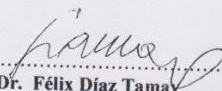
### Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Félix Díaz Tamay** Asesor del curso de Desarrollo del Proyecto de Investigación y revisor de la tesis del bachiller **Edwin Huaripata Mestanza**, titulada: **“Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur”**, constató que la misma tiene un índice de **similitud del 22%**.

Verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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**.

Chiclayo, 06 de Febrero del 2018.

  
.....  
**Dr. Félix Díaz Tamay**  
Docente asesor de Tesis  
DNI: 16527689



**CAMPUS CHICLAYO**  
Carretera Pimentel km. 3.5.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 07  
Fecha : 19-03-2019  
Página : 1 de 1

Yo Edwin Huaripata Mestanza, identificado con DNI N° 40429022, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) . No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LAS CONTRATACIONES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHUGUR"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822. Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

FIRMA

DNI: 40429022

FECHA: 20 de Marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Huaripata Mestanza, Edwin

INFORME TÍTULADO:

**Las contrataciones y el desempeño laboral de los  
trabajadores en el área de abastecimiento de la  
Municipalidad distrital de Chugur.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 03/03/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN