



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Las Contrataciones Menores a 8 UIT y el Personal de la
Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA.

ASESOR:

DR. HUGO ENRÍQUEZ ROMERO

SECCIÓN:

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CONTROL ADMINISTRATIVO

PERÚ - 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Rivas Loayza, Marco Antonio
Presidente

Dr. Pazos Miranda, José Félix
Secretario

Dr. Enríquez Romero, Hugo
Vocal

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico en primer lugar a Dios mi padre celestial quien me guía todos los días para poder ser una persona de bien, a mi mejor amiga que es mi linda esposa y a mi pequeña hija Shirel, quienes son el motor en mi vida y que estuvieron conmigo desde el inicio de esta nueva aventura, para poder ser una mejor persona de bien para nuestra sociedad.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar me gustaría agradecer a mi asesor Dr. Edgar Enriquez Romero, quien volcó en mí sus conocimientos para que pueda desarrollar este trabajo de investigación y a cada uno de los docentes de esta prestigiosa universidad, quienes constantemente incrementaron en mí el espíritu investigador colmándome de sus conocimientos y experiencias laborales vividas, y de esta manera tanto de conocimientos y hechos vividos pueda terminar este trabajo de investigación

A mis compañeros de salón con los que pude compartir experiencias vividas muy satisfactorias, las cuales fueron complementadas con la investigación.

A mis queridos padres Balvino y Leonarda quienes pusieron su granito de arena en el desarrollo de esta investigación.

Gracias a cada uno de ustedes.

DECLARACION JURADA

Yo, GUTIERREZ VILLACORTA, Balvino, egresado de la Escuela de Posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, sede filial, Cusco, declaro bajo juramento que el trabajo académico titulado “LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017”. Presentada en 106 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- ✓ La presente tesis menciona las respectivas fuentes que fueron empleadas, identificando correctamente en su totalidad cada cita textual originaria de otras fuentes, llevando a cabo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- ✓ Que las fuentes están expresamente señaladas en este trabajo, no utilizando ninguna además de estas.
- ✓ El presente trabajo de investigación no ha sido presentado anteriormente ni parcial ni en su totalidad para la obtención de un grado académico distinto.
- ✓ Estoy consciente de que mi trabajo puede ser verificado y validado electrónicamente en exploración de plagios.
- ✓ De dar con el uso de material extraído sin la debida distinción de su fuente o autor, me someto a las sanciones que se me indique en el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 07 de julio de 2018.



Gutierrez Villacorta, Balvino

DNI: 43655745

PRESENTACIÓN

Dignos señores y miembros del Jurado:

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017”, en donde se pudo determinar cómo es que las contrataciones menores a 8 UIT influyen en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio; y de esta manera poder obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

GUTIERREZ VILLACORTA, Balvino

AUTOR

INDICE

Contenido

PAGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION JURADA	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Formulación del problema.....	39
1.5 Justificación del Estudio.....	40
1.6 Hipótesis.....	41
1.7 Objetivos.....	42
II. MÉTODO.....	42
2. Diseño de la Investigación:.....	42
2.1 Diseño de investigación.....	42
2.2 Variables, operacionalización.....	43
2.3 Población y muestra.....	47
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	48
2.5 Métodos de análisis de datos.....	59
2.6 Aspectos éticos.....	59
III. RESULTADOS.....	60
3. Descripción.....	60
3.1 Presentación de resultados de la variable Contrataciones Menores a 8 UIT.....	63

3.2	Presentación de la Variable Personal de la Municipalidad	66
3.3	Prueba de Hipótesis General.....	70
IV.	DISCUSIÓN.	72
V.	CONCLUSIONES.	76
VI.	RECOENDACIONES.	78
VII.	PROPUESTA.	79
VIII.	REFERENCIAS.....	80
IX.	ANEXOS.	82

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO 2017” el cual tiene como objetivo general determinar el grado de influencia de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio en el ejercicio 2017.

El presente trabajo de investigación lleva un tipo de investigación descriptivo correlacional, el cual permitirá describir a las contrataciones menores a 8 UIT y relacionarlas con el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio en el ejercicio fiscal 2017, determinando si estas influyen en el personal de la municipalidad.

Los datos estadísticos del trabajo de investigación en mención tienen como población a la totalidad del personal que laboro en la institución durante el ejercicio fiscal 2017 de los cuales la muestra corresponde al personal que tiene a cargo la ejecución del gasto público directamente, tratando de en su mayoría a los jefes de los órganos línea y también los jefes de los órganos de apoyo de la municipalidad, los cuales se desarrollaron mediante la toma de cuestionarios y la observación directa, para haber podido obtener la información necesaria y poder responder a nuestra hipótesis general de que las contrataciones menores a 8 UIT influyen en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio.

Palabras claves: Contrataciones menores a 8 UIT.

ABSTRACT

This research paper entitled “LESSER HIRING A 8 UIT AND STAFF OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF CHINCHAYPUJIO 2017” which has the overall objective to determine the degree of influence of minor contracts to 8 UIT staff District Municipality Chinchaypujio in the year 2017.

This research project is a type of descriptive correlational research, which will describe minor contracts to 8 UIT and relate with staff of the District Municipality of Chinchaypujio in fiscal 2017, determining whether these affect staff municipality.

The statistical data of the research in question have the population to the entire staff who worked at the institution during fiscal 2017 of which the sample corresponds to staff that is responsible for the execution of public spending directly, trying in his most heads of the organs line and also the heads of the organ of support from the municipality, which were developed by taking questionnaires and direct observation, to be able to obtain the necessary information and to respond to our general hypothesis that minor contracts to 8 UIT influence staff Chinchaypujio District Municipality.

Keywords: *recruitments under 8 UIT.*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Las contrataciones menores a 8 UIT en la actualidad permiten la adquisición de bienes y servicios de una manera más eficiente y eficaz ahorrando tiempo en todo lo que respecta a los actos preparatorios para un proceso de contratación, los cuales en el mejor de los casos desde la elaboración del requerimiento hasta la firma de contrato en las adquisiciones de bienes y servicios no es menor al de 15 días hábiles, lo que hace que la contratación de bienes y servicios sea extensa y demore en el abastecimiento de los mismos.

Ahora si bien es cierto que las contrataciones menores a 8UIT esta excluidas de la ley de Contrataciones del Estado Ley N° 30225 inciso a) numeral 5.1 modificado por D.L. N° 1341, estas sin perjuicio alguno estas supervisadas por el OSCE y sujetos a los supuestos de impedimentos y también están sujetos al régimen de infracciones y sanciones, lo que nos da entender que si bien están excluidas de la Ley de Contrataciones del estado, no implica que de estas se puedan manejar o ser adquiridas a mejor parecer de la oficina de abastecimientos, el direccionamiento y los fraccionamientos de las oficinas que ejecutan el presupuesto y los órganos de apoyo.

Las contrataciones menores a 8 UIT por su naturaleza deben de ser informadas ante el OSCE con máximo de 10 días hábiles de concluido el mes para que de esta manera el OSCE pueda supervisar de que estas contrataciones menores no fueron alteradas y/o fraccionadas para evitar los procesos de contratación que la ley de Contrataciones establece como regla general.

Estas contrataciones menores a 8UIT, la Ley de Contrataciones del Estado les da la facultad de poder ser adquiridas bajo sus propias reglas y condiciones a cada una de las entidades, las cuales en su mayoría son reglamentadas mediante una directiva de Contrataciones menores a 8 UIT, la cual tiene relación a supuestos de impedimentos, régimen de infracciones y sanciones, donde cada institución establece sus parámetros de acuerdo a sus necesidades y operatividad.

Ahora muchos de los trabajadores de los gobiernos locales rurales desconocen de estos supuestos e impedimentos e incluso en algunas instituciones desconocen de la existencia de una directiva de contrataciones menores a 8 UIT y cometen errores involuntarios al adquirir o solicitar bienes y servicios de manera fraccionada, y en algunos casos cometen direccionamiento por desconocimiento de estos supuestos que contempla la ley de contrataciones Ley N° 30225 modificado por D.L. N° 1341 los cuales en el momento menos esperados generaran problemas ante los entes de supervisión y control.

Muchos de estos errores son cometidos por la falta de capacitación del personal que laboran en las instituciones rurales del estado, puesto que las remuneraciones que perciben son ínfimas y muchas de ellas se encuentran distantes de las ciudades o capitales de provincias, y estas no les permiten capacitarse, pero sin dejar de mencionar que también muchos de ellos no muestran interés en aprender o buscar capacitación por su condición de permanentes y/o nombrados de los gobiernos locales, creyendo que lo saben todo y menosprecian la presencia de personal capacitado.

Esta investigación también tiene que ver con que algunos de los trabajadores de las municipalidades perdieron sus valores como profesionales y técnicos e incluso como personas que aprovechan esta exclusión de la Ley de Contrataciones como son las contrataciones menores a 8 UIT para poder

obtener beneficio propio o de un tercero, generando que otras personas se les responsabilicen e indiscutiblemente se perjudique a la población que uno sirve.

También se puede apreciar que en muchas instituciones públicas con el fin de cumplir sus objetivos y metas trazadas optan únicamente por realizar contrataciones menores a 8 UIT tratando de evadir los procesos de contratación por no realizar una buena planificación y anticiparse para programar sus adquisiciones de bienes y servicios.

1.2 Trabajos previos.

En lo que respecta a trabajos previos que se hayan realizado en el grado de influencia de las contrataciones menores a 8UIT en el personal de la Municipalidad distrital de Chinchaypujio, podemos encontrar información de algunas de nuestras dimensiones los cuales nos permiten ampliar sobre nuestro trabajo de investigación.

Una de las dimensiones a estudiar es el de la calidad del gasto público, lo que remonta a revisar diferentes tesis en las que se han estudiado la calidad de gasto público.

“Como la tesis presentada por los Bach. Admin. Escobar Hinostroza, Deisy Cecilia y Hermoza Óre, Gaby Carmela, (2014), El Presupuesto Por Resultados En La Calidad De Gasto Público De La Unidad Ejecutora De La Dirección Regional De Salud Huancavelica – Año 2014, tesis de pregrado, de la Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú”, en donde planteaban como hipótesis general que el presupuesto por resultados interviene de una manera directa en la calidad de gasto público de la Unidad Ejecutora de la Dirección Regional de Salud de Huancavelica para el ejercicio fiscal 2014. En donde llega a la conclusión siguiente: “La relación encontrada

entre las variables Presupuesto por Resultados y Calidad de Gasto Público resulta ser positiva, es decir a medida, que mejora el presupuesto por Resultado en la Unidad Ejecutora, mejora Correlativamente la Calidad del Gasto Público, por lo tanto queda comprobada la Hipótesis General de Investigación y se rechaza la hipótesis nula” pagina 152.

La tesis de “*Stefahnie Sofía Ponce Sono, (2007), Eficiencia del gasto Público en Educación: un análisis de departamentos, tesis de pregrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.*” La cual tiene como planteamiento de su hipótesis en que “El estado Peruano distribuye sus recursos en Educación con el objetivo declarado de garantizar las condiciones necesarias para que la población tenga la oportunidad de acceder a una educación de calidad, desde la primaria hasta la superior, se espera que a mayores niveles de recurso financieros implique mayores resultados , siempre que tales recursos sean utilizados eficientemente, y a su vez sean acompañados de mejoras en la calidad de vida” la cual tuvo como conclusión que si existe dicha relación para la mayoría de las regiones analizadas tanto en el nivel primario como secundario.

Asimismo podemos observar en la tesis de “*Pilares Blanco, Maritza Eufemia, (2017), El gasto municipal y la Satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchis, tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Cusco, Perú*”, en donde en el planteamiento de la hipótesis general establece que hay una relación recta y específica del gasto Municipal y la Satisfacción propia de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchis. Y el mismo que como conclusión llega a indicar que “*en referencia y tomando en cuenta los resultados de la presente investigación, podemos afirmar que existe una correlación entre las variables del gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores*”

Como se puede apreciar en las tres tesis de trabajos previos que pudimos analizar con relación a la variable N°1 de contrataciones menores a 8 UIT, estas indican primero que si existe relación entre el gasto público y la mayor transferencia de recursos y una buena calidad de gasto.

Que el gasto público también está estrechamente relacionado a la satisfacción del personal que labora en las municipalidades, porque se siente parte de ese logro, y que a nivel nacional la mayor transferencia de recursos genera que mejore el gasto público en cuanto a ejecución de presupuesto y esta mejora incluso la calidad de vida de las personas.

Ahora veremos trabajos relacionados a las contrataciones del estado, las cuales esta ligadas directamente al gasto público de las Municipalidades.

La tesis del *“Mg. Ronald Crippen Bocanegra Laguna, (2015), Ley de contrataciones y sus efectos en el distrito de José Crespo y Castillo Leoncio Prado, tesis de posgrado de la Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.”* El cual plantea como hipótesis general *“El control interno influye significativamente en los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco”* la cual tuvo como resulta lo siguiente *“El control interno influye significativamente en los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco, determinando que el control interno influye de manera positiva y significativa en el desarrollo de los procesos de selección”*

La tesis de *“Sandro Hernández Diez (2012), Estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010, tesis de posgrado, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú”* la cual tiene por conclusión lo siguiente: *“Los procedimientos para las contrataciones de obras públicas se encuentran claramente definidos en la normativa, la cual detalla*

expresamente los pasos a seguir en cada una de las etapas del proceso; sin embargo, los operadores de la norma se las han ingeniado para establecer procedimientos que desvirtúan el sentido de la norma, ya sea de manera formal, mediante el establecimiento de requisitos innecesarios que limitan la libre participación de postores o la dirigen a un postor determinado, o mediante formas ilegales tipificadas o no tipificadas. Es un hecho que los problemas de corrupción en los procesos de contratación de obras públicas en provias no se originan por deficiencias normativas, y que, por el contrario, los procedimientos previstos son respetados por las redes o actores que participan en los actos de corrupción, asimismo queda claro que los actos de corrupción que se dan en la contratación pública no ocurren solamente durante la etapa del proceso de selección; es más, en su mayoría se configuran en la fase de actos preparatorios, donde la intervención es indirecta, y se amplían durante la fase de ejecución contractual, donde la participación es más bien directa.”

La tesis de “Weny Betzabeth Mejia Farfan, (2016), *Influencia de la ejecución de los procesos de contratación de Bienes y Servicios en el cumplimiento de metas presupuestarias de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2013-2014, tesis de pregrado, de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú*”, tesis que tiene como hipótesis general “*El nivel de ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios es deficiente e influye negativamente en el cumplimiento de las metas presupuestarias de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa*” tesis que llego a la siguiente conclusión “*El nivel de ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios es deficiente en ambos periodos teniéndose; para el 2013 una diferencia por afectar presupuestalmente de S/. 895,525.90 del valor referencial reflejado en el PAC de S/. 2´107,107.00 y S/. 1´290,446.06 respecto al monto referencial de los reflejados según reportes del SEACE de S/. 2´502,028.21; afectándose en 0.57% y 0.48% en relación al monto de lo planificado según datos del PAC y SEACE, y para el periodo 2014, una diferencia por afectar presupuestalmente de S/. 8´054,153.79 respecto al valor referencial del PAC de S/.*

9'059,671.05 y S/. 7'863,340.95 respecto al monto referencial del SEACE de S/. 8'868,858.21; afectándose en 0.11% respecto al monto referencial de lo planificado en el PAC y SEACE. Dichos resultados demuestran que no se llegó a ejecutar todos los procesos programados en el PAC, por ende no se llegó a ejecutar el gasto presupuestal programado asignado a los procesos de contratación, mostrando deficiencias e influyendo negativamente en el cumplimiento de las metas presupuestarias de la Entidad”

En la tesis presentada por “Bonifacio Aliaga Lima Milagros y Espinoza Ticse, Noemi Luz,(2012), Implementación de un sistema de Control interno para una eficiente gestión en el área de abastecimientos de las municipalidades distritales de la provincia de Huancayo, tesis de pregrado presentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú” en donde tienen el siguiente planteamiento de la hipótesis. “La implementación del sistema de control interno en el área de abastecimientos de las municipales distritales de la provincia de Huancayo, determinara una eficiente gestión conforme a los principio de control gubernamental” de los cuales dicha tesis termino en las siguientes conclusiones “La Ley de contrataciones utilizadas en los procesos de selección permiten al área de abastecimientos que optimice y promueve medidas favorables en la gestión administrativas, lo que influye en el control interno que se realiza en la Municipales Distritales. Los procedimientos aplicados regulan todas las actividades del proceso de almacenamiento y bienes patrimoniales influyendo favorablemente en el cumplimiento de normativas del trabajo de control interno de las Municipalidades Distritales. Los procesos de selección constituyen un procedimiento de gestión sujeto a control, permitiendo el cumplimiento de los principios de control gubernamental por los funcionarios y servidores públicos de las Municipalidades Distritales para tomar decisiones oportunas y confiables. En las municipalidades Distritales se adoptan acciones correctivas para subsanar rápidamente las deficiencias e irregularidades suscitadas en los procesos de selección, procesos almacenamiento, toma de inventarios físicos y mantenimiento y

conservación de los bienes estatales, lo cual permite las gestión administrativa no tenga inconvenientes durante el desarrollo de sus actividades para cumplir con sus metas y objetivos institucionales”.

Como se puede ver la relación del gasto público de manera eficiente y eficaz con las contrataciones del estados están plenamente relacionadas, esto en cuanto se trata de mayores presupuestos estos hacen de que existan ciertos problemas en la licitaciones que se presentan en la Ley de Contrataciones del Estado, ahora estas tesis se refieren a sistemas de contrataciones, pero ninguna de estas tesis trata sobre las contrataciones menores a 8 UIT, por el mismo hecho de que estas están excluidas de la Ley de contrataciones.

También estas tesis son en periodos anteriores a la aprobación de la nueva Ley de Contrataciones Ley 30225, en la cual se incrementa el importe de exclusión de las contrataciones que anteriormente eran de 3 UIT las cuales a efectos económicos llegaban a S/. 10,950.00 soles y con la entrada en vigencia de la Ley de contrataciones actual esta se incrementó a la fecha a S/. 33,200.00 soles lo que prácticamente se triplico y por ende se generaran más suspicacias en hechos de direccionamiento y malas prácticas de parte de los trabajadores de la entidades del estado.

Ahora veremos trabajos previos relacionados con el personal de las municipalidades en donde podremos ver si el trabajador presenta responsabilidad si se capacitan y lo más importante si muchos de ellos tienen solvencia moral para poder cumplir sus funciones como trabajadores del estado.

La tesis presentada por *“Lizbeth Caterine Chavez,(2016), El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015, tesis de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú”*, en donde tienen el siguiente

planteamiento del problema: *“El estrés laboral afecta significativamente en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de la empresa ELECTROSUR S.A. en el ejercicio fiscal 2015”*, cuyo resultado final la tesis llegó a la siguiente conclusión; *“Existen evidencias estadísticas en un nivel de confianza del 95% de error absoluto del 5% para poder afirmar que P-valor tiene un menor nivel significativo. Por consiguiente se concluye en rechazar la hipótesis nula. De esta manera podemos afirmar que el estrés laboral afecta de modo significativo en que: El estrés laboral afecta significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el área de Gestión Comercial de la empresa ELECTROSUR S.A. en el ejercicio fiscal 2015”*.

La tesis presentada por *“Ikoll Joseph Benites Marquina, (2012), Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la arena S.A.C., tesis de pregrado de la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú”*, en donde tiene planteado la siguiente hipótesis *“El clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Arena S.A.C.”* a la cual llegó a las siguientes conclusiones; *“Según las encuestas realizadas, el clima organizacional del Consorcio Arena S.A.C. está en un nivel medio (160.5) y la evaluación de desempeño (65.3 cumple con lo esperado), lo cual demuestra que ambos resultados coinciden en rangos medios, además el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.8706 demostrando una correlación positiva lo que nos ayuda a determinar que existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño; Los aspectos más valorados por el personal directivo son: honorabilidad y una adecuada línea de conducta; a nivel personal administrativo se considera como aspectos más relevantes en el desempeño: la calidad de trabajo, la confiabilidad, las buenas relaciones interpersonales y la honorabilidad; a nivel del personal trabajador lo que mejor se valora es el buen criterio, el trabajo en equipo, la responsabilidad y una buena línea de conducta; respecto al aspecto menos valorado es la poca iniciativa en especial a nivel trabajador”*.

La tesis de *“Javier Ismael Martínez (2001), Capacitación del personal para empresas del nuevo milenio, tesis de posgrado por la Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México”*, donde tiene como planteamiento de Hipótesis *“El desarrollo de un modelo de capacitación basado en la detección de necesidades de aprendizajes alineadas a las estrategias y objetivos de la organización e implantando en la totalidad de la empresa será el elemento básico para que los indicadores clave del desempeño mejoren comparativamente contra los existentes antes de la implantación del modelo de capacitación propuesto”* dicha tesis llego a las siguiente conclusiones: *“En la elaboración de evaluación y descripción del puesto se desarrolló una resistencia al cambio de acuerdo a otras encuestas elaboradas anteriormente en la empresa en base a que la capacitación se desarrolló en una forma irregular por la situación económica, la empresa ha dado pasos pero no ha concretado para el seguimiento del mismo, donde la gerencia debe dar todo el apoyo al departamento de capacitación para que aplique todos los procedimientos o normal para el cumplimiento de la capacitación; donde la capacitación no se lleva a cabo en todas las áreas y son esporádicas, donde les anexo la información necesaria para el desarrollo de un programa de capacitación”*

El trabajo de investigación de *“Moreira Ortega Rosa Amelia,(2013) Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio” tesis de posgrado de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador”*, donde tiene un planteamiento de su hipótesis general que se describe de la siguiente manera *“Que más del 65% de los informantes considera que el personal que labora en el área de Administración necesita ser capacitado en diferentes temas para poder estar en armonía con los adelantos de la Ciencia y la Tecnología. Las cuales terminaron en las siguientes conclusiones: “El 95% de la población encuestada están de acuerdo que la*

formación incide en la calidad de servicio, la comunidad universitaria está de acuerdo que se efectúen evaluaciones cada semestre al personal de atención al cliente para medir la calidad de servicio que se ofrece al usuario”

Con lo que se puede apreciar claramente de que la capacitación es un factor muy importante para la realización de actividades y cumplimiento de metas de mejor manera, lo cual reflejara en el usuario final un grado de satisfacción pleno a medida que se capacite al personal administrativo, esto no solo se refleja en el sector privado sino que por el contrario también se ve reflejado en el sector público donde se puede ver un grado muy alta de satisfacción del personal que labora.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

La principal teoría relaciona al tema de investigación es la Ley de Contrataciones del estado Ley 30225 modificado por D.L. 1341 publicado el 7 de enero de 2017, en donde el “Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, autorizado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF el cual esta modificado por el Decreto Supremo N° 056-2017-EF”, publicado el 9 de marzo de 2017.

En donde contempla como es que se desarrollan las contrataciones menores a (8UIT) tanto lo que indica la Ley de Contrataciones del estado y su respectivo Reglamento a la Ley de contrataciones, el literal a) del numeral 5.1. Del artículo 5 de la ley de contrataciones menciona lo siguiente: en el artículo 5 “*Supuestos excluidos del ámbito de aplicación sujetos a supervisión*” y que en el Numeral 5.1 indica lo siguiente “*Están sujetos a supervisión del Organismo Supervisor de las Contrataciones Del Estado OSCE, los siguientes supuestos excluidos a la aplicación de la Ley*” su inciso “(a)” menciona que “*Las contrataciones cuyos montos sean igual o inferiores a ocho (8) Unidades*

Impositiva Tributarias, vigentes al momento de la transacción. Lo señalado en el presente literal no es aplicable a las contrataciones de bienes y servicios incluidos en el catálogo de acuerdo marco”.

Ahora bien si están excluidas a la Ley de Contrataciones del Estado a este tipo de contrataciones del aplican lo Sujeto a supervisión del OSCE, están sujetos a los supuestos de impedimentos y sujetos al régimen de infracciones y sanciones. Las cuales detallaremos a continuación para ampliar más nuestros conocimientos:

SUJETO A SUPERVISIÓN DEL OSCE:

Establecido en el comunicado 002-2015-OSCE-UPIM de fecha 19 de enero de 2016, en donde detallas como es que las contrataciones menores a 8 UIT tienen que ser informados ante el Organismo Superior de Contrataciones del Estado OSCE.

Obligación en torno a las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a 8 UIT.

Con relación a que “Las Contrataciones con el Estado Cuyos importes sean iguales o inferiores a 8 UIT, a las que se refiere en el literal a) del Artículo quinto de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobada por la Ley 30225, en donde el Organismo Superior de Contrataciones del Estado (OSCE) hace de conocimiento lo siguiente”:

- a) Para efectuar las referidas Contrataciones menores a 8 UIT, con independencia de su monto, se deberá verificar la no configuración de los impedimentos previstos en la normativa de contratación pública.

- b) Para efectuar dichas Contrataciones, a los proveedores les aplica la obligación de contar con inscripción vigente en el Registro Nacional del Proveedores (RNP), salvo aquellas cuyos montos sean iguales o inferiores a una Unidad Impositiva Tributaria (1 UIT).
- c) Las entidades deben registrar y publicar en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado (SEACE) todas las ordenes de Compras y de Servicios emitidas durante el mes, incluyendo aquellas a las que se refiere en el literal a) del artículo 5 de la Ley de Contrataciones del Estado Ley N°30225, por los siguiente, tienen un plazo máximo de diez (10) días hábiles siguientes al mes de su emisión.
- d) Las contrataciones cuyos importes sean menores o iguales a ocho Unidades Impositivas Tributarias (8UIT), constituyen un supuesto excluido del ámbito de aplicación de la normativa de Contratación Pública las cuales están sujetas a supervisión, por el Organismo Supervisor del Estado (OSCE), conforme a los criterios establecidos para estos los cuales podrá verificar entre otros aspectos, que la entidad haya incurrido en la vulnerabilidad a la prohibición de fraccionamiento que están establecidas en la Presente Ley.
- e) Como se puede ver en el comunicado del OSCE se aprecia que estas contrataciones menores a 8 UIT están supervisadas por el OSCE para detectar cualquier vulneración y fraccionamiento para evadir la utilización de los procedimientos de selección.

SUJETO A SUPUESTOS DE INPEDIMENTOS:

Está estipulado en el Art. 11 de la Ley de Contrataciones del Estado Ley 30225.en el artículo 11) Impedimentos, en su numeral 11.1) establece los siguiente que *“Cualquiera que sea el régimen legal de contratación aplicable, están impedidos de ser participantes postores, contratistas y/o subcontratistas, incluso en las contrataciones a que se refiere el literal a) del artículo 5 de la presente Ley, las siguientes personas”:*

- a) Al pie de la letra indica que *“En todo proceso de contratación pública, hasta doce 12 meses después de haber dejado el cargo el presidente y los vicepresidentes de la república los congresistas de la república los vocales de la corte suprema de justicia de la república los titulares y los miembros del órgano colegiado de los organismos Constitucionales autónomos”.*
- b) Al pie de la letra indica que *“Durante el ejercicio del cargo los gobernadores, vicegobernadores y los consejeros de los gobiernos regionales, y en el ámbito regional. Hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo”.*
- c) Al pie de la letra indica lo siguiente que *“Durante el ejercicio del cargo los ministros y viceministros, y en el ámbito de su sector, hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo”.*
- d) Al pie de la letra indica lo siguiente que *“Durante el ejercicio del cargo los Jueces de las Cortes Superiores de Justicia, Los Alcaldes y Regidores, y en el ámbito de su competencia territorial, hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo”.*

- e) Al pie de la letra indica lo siguiente, que *“Durante el ejercicio del cargo los titulares de instituciones o de organismos públicos del Poder Ejecutivo; los funcionarios públicos empleados de confianza y servidores públicos; según la Ley especial de la materia; gerentes y trabajadores de las empresas del Estado a dedicación exclusiva; y respecto a la Entidad a la que pertenecen, hasta doce (12) meses después de haber dejado el cargo. En el caso de los directores de empresas del Estado, el impedimento aplica, en la empresa a la que pertenecen, hasta (12) meses después de haber dejado el cargo”*.
- f) Al pie de la letra menciona lo siguiente *“En la entidad a la que pertenecen, quienes que por el cargo o la función que desempeñan tienen influencia, poder de decisión, o información privilegiada sobre el proceso de contratación o conflictos de interés, has (12) meses después de haber dejado el cargo”*.
- g) Al pie de la letra indica que *“En el correspondiente proceso de contratación todas las personas naturales o jurídicas que tengan intervención directa en la determinación de las características técnicas y valor referencial, elaboración de bases, selección y evaluación de ofertas de un proceso de selección y en la autorización de pagos de los contratos derivados de dicho proceso, salvo en el caso de los contratos de supervisión”*.
- h) Al pie de la letra menciona que *“En el ámbito y tiempo establecido para las personas señaladas en los literales precedentes, el conyugue, conviviente o los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o grado de afinidad”*.

- i) Al pie de la letra menciona que *“En el ámbito y tiempo establecidos para las personas señaladas en los literales precedentes, las personas jurídicas en las que aquellas tengan o hayan tenido una participación superior al treinta por ciento del capital o patrimonio social de la personería jurídica, dentro de los doce meses anteriores a la convocatoria del respectivo procedimiento de selección”*.
- j) Al pie de la letra menciona que *“En el ámbito y tiempo establecido para las personas señaladas en los literales precedentes, las personas jurídicas sin fines de lucro en las que aquellas hayan participado o tengan como asociados o incluso miembros de su consejo directivo dentro de los doce meses anteriores a la convocatoria del respectivo proceso de selección”*.
- k) Al pie de la letra indica que *“En el ámbito de su aplicación para las personas que indican en los literales anteriores, todas las personas jurídicas cuyos integrantes de los órganos de administración, apoderados y/o representantes legales de las empresas sean las referidas personas. Idéntica prohibición se extenderá a todas aquellas personas naturales que tengan como apoderados o representantes legales a tales personas”*.
- l) Al pie de la letra se menciona que *“Las personas naturales o jurídicas que se encuentren sancionadas administrativamente con alguna inhabilitación temporal o permanente para el ejercicio de sus derechos en poder participar en los procesos de selección con el estado y para contratar con Entidades de acuerdo a lo dispuesto por la presente norma y su reglamento”*.

- m) Al pie de la letra se menciona que *“Las personas condenadas en el país y/o en el extranjero, mediante sentencia consentida o ejecutoriada por delitos de peculado, concusión, tráfico de influencia, corrupción de funcionarios, enriquecimiento ilícito, delitos cometidos en remates o procedimientos de selección, y/o delitos equivalentes en caso estos hayan sido cometidos en otros países. El impedimento se extiende a las personas que directamente o a través de sus representantes, estos los hubieran admitido y/o reconocido la comisión de cualquiera de los delitos antes mencionados ante alguna autoridad nacional y/o extranjera competente”*.
- n) Al pie de la letra se menciona que “Las personas jurídicas cuyos representantes legales o personas vinculadas que (primero) hubiesen sido condenadas en el país y/o el extranjero mediante sentencia consentida o ejecutoriada por delitos de peculado, concusión, enriquecimiento ilícito, corrupción de funcionarios, tráfico de influencias, delitos cometidos en remates o procedimientos de selección, o delitos equivalentes o iguales en caso estos hayan sido cometidos en otros países; o (segundo) directamente o a través de sus representantes, hubiesen admitido y/o reconocido la comisión de cualquiera de los delitos antes mencionados ante alguna autoridad nacional y/o extranjera competente. Tratándose de consorcios, el impedimento se extiende a los representantes legales de las empresas jurídicas o personas vinculadas a cualquiera de los integrantes del consorcio.”
- o) Al pie de la letra se menciona que “Las personas naturales o jurídicas a través de las cuales de por razón de las personas que las representan, las constituyen o participan en un accionariado o cualquiera otra circunstancia demostrable se determina que son continuación, derivación herencia o testamento, de la otra persona impedida o

inhabilitada, o que de alguna manera esta posee su control efectivo sobre la personería jurídica o natural, independientemente de la forma jurídica empleada para eludir dicho impedimento, tales como escisión, fusión, transformación, reorganización o similares estipulados en la Ley.”

- p) Al pie de la letra indica que “En un mismo procedimiento de selección las personas naturales o jurídicas conformen y/o pertenezcan a un mismo grupo económico, conforme a los que se establecen en el presente reglamento de contrataciones del estado.”
- q) Al pie de la letra se menciona que “Las personas inscritas en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles sea en nombre propio o a través de persona naturales y/o jurídicas en las que su accionista u otro similar, con excepción de las empresas que cotizan sus acciones en la bolsa de valores, así como en el registro de abogados que fueron sancionados por mala practis profesional, en el registro de funcionarios y servidores sancionados con destitución por el tiempo que este las establezca en la Ley de la materia y en todos los otros registros creados por Ley que impidan contratar con el estado.”

11.2 Que el incumplimiento de lo establecido en el presente artículo conlleva a las consecuencias y responsabilidades establecidas en la Ley.

En todo lo que se enmarca el artículo N° 11 de la Ley de Contrataciones con el estado en cuanto a impedimentos de muchos de los trabajadores del estado desconocen esta vinculante y erróneamente o de manera no intencional cometen este tipo de infracciones los cuales en un futuro les generan

problemas que en lo general son estipulados penalmente, por eso es que es muy importante el estudio de esta excepción.

SUJETO AL REGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES:

El régimen de infracciones y sanciones de la Ley de Contrataciones del Estado también pone en conocimiento y plena aplicación este artículo en las contrataciones menores a 8 UIT, como podremos ver a continuación:

El Artículo N° 50 denominado sanciones administrativas e infracciones menciona lo siguiente:

50.1. En el tribunal de Contrataciones con el Estado donde se sancionan a proveedores, participantes, postores, contratistas y/o subcontratistas, cuando este corresponda, incluso en los que refiere el literal a) del artículo quinto de la Ley de contrataciones del Estado, cuando incurran en las siguientes infracciones:

1. Del artículo 5 de la presente Ley, cuando incurran en las siguientes infracciones:
 - a. Desistir o retirar injustificadamente su propuesta económica.
 - b. Incumplir con sus obligaciones de perfeccionar el contrato de ejecución contractual o la formalización de acuerdo marco.
 - c. Realizar contrataciones con el estado, habiendo estado en cualquiera de los supuestos de los impedimentos que prevé en el Artículo once de la Ley de contrataciones del estado.
 - d. Subcontratar prestaciones sin la debida autorización de la Entidad o en un porcentaje mayor al permitido por el Reglamento de contrataciones del estado, o cuando el subcontratista no conto con su inscripción vigente en el Registro Nacional de

Proveedores (RNP), este esté impedido o inhabilitado para poder realizar contrataciones con el estado.

- e. Incumplir con la prohibición expresa de que el Residente o el Supervisor de la obra, tenga relación con la entidad a tiempo completo o que este preste servicios de residencia o supervisión en más de una obra a la vez.
- f. Ocasionar de manera malintencionada que la entidad resuelva el contrato de ejecución contractual, incluido Acuerdo Marco, siempre que dicha resolución haya quedado consentida o este se firme en vía conciliatoria o arbitral.
- g. No proceder al saneamiento de los vicios ocultos que se generen en la prestación a su cargo, según lo que requiera la entidad, cuya existencia sea reconocida por el contratista o declarada por vía arbitral.
- h. Haberse negado injustificadamente a cumplir con las obligaciones derivadas de un contrato cuando estas deban de verificarse con posterioridad al pago efectivo o cuando el pago ya se hubiera realizado.
- i. Haber presentado información inexacta a las Entidades de los tres niveles de gobierno, al tribunal de las Contrataciones del Estado e incluso al (RNP), siempre que esté se encuentre relacionado con el cumplimiento de un o los requerimientos, o factor de evaluación que le vaya a generar una ventaja o beneficio propio en el procedimiento de selección o en la etapa de ejecución contractual.

- j. Haber presentado documentos falsos o estos hayan sido adulterados para presentar a las entidades de los tres niveles de gobierno, al tribunal de contrataciones de estado o al (RNP).
- k. Haberse registrado como participantes, presentar propuestas o haber suscrito contratos o Acuerdos Marco sin haber contado con inscripción vigente en el Registro Nacional de Proveedores, o haber suscrito contratos por importes mayores al de su capacidad libre de contratación, o haber suscrito contratos con especialidades distintas a las autorizadas por el (RNP).
- l. Haber perfeccionado contrato, luego de haber sido notificado por el (SEACE) la suspensión, recomendación de nulidad o la nulidad del proceso de contratación dispuesta por el (OSCE) en el ejercicio de sus funciones.
- m. Haber formulado, expedientes técnicos o estudios definitivos, estudios de pre inversión con omisiones, deficiencias o información equivocada que ocasionen perjuicio económico a las entidades de los tres niveles de gobierno.
- n. Haber presentado cuestionamientos manifiestamente infundados o maliciosos al plagio de absolución de consultas y/u observaciones.
- o. Haber presentado recursos maliciosos o manifiestamente infundados, Para los casos a que hacen referencia en el literal a) del artículo quinto de la Ley de Contrataciones del Estado, solo son de aplicación las transgresiones previstas en los literales c), h), i), j) y k) del presente numeral.

Las responsabilidades derivan de las infracciones previstas en este artículo son objetivas; salvo en aquellos tipos de transgresiones que admitan la posibilidad de poder justificar su conducta.

50.2 Las sanciones que sean de aplicación por el Tribunal de Contrataciones del Estado, sin perjuicio alguno de las responsabilidades penales o civiles por la misma infracción son las siguientes:

- a) De Multa: consiste en la obligación pecuniaria generada por el infractor a pagar por un monto económico el cual no podrá ser menor del 5% ni mayor al del 15% de la propuesta económica o del contrato suscrito, según corresponda este, en favor del (OSCE), por haber cometido las infracciones determinadas por los literales “a, b, d, k, l, m, n y o”. Ahora si están no pueden ser determinadas determinar por el importe de la propuesta económica del contrato suscrito, se impone una multa entre cinco y 15 Unidades Impositivas Tributarias. La resolución por la que se imponga la multa establece como una medida cautelar la suspensión del derecho de participar en cualquier procedimiento de selección a nivel nacional, procedimientos para mantener o implementar catálogos electrónicos de acuerdo marco, y el de contratar con el estado, en tanto estas no sean pagadas por el infractor. El periodo impuesto de suspensión generado por la medida cautelar a la cual hace referencia, no se considera para el cómputo de la inhabilitación definitiva de la infracción cometida.

Esta sanción también se aplicara a las entidades de los tres gobiernos del estado cuando estos actúen como proveedores conforme a Ley, por la comisión de cualquiera de las infracciones previstas en el presente artículo.

- b) La Inhabilitación temporal: Consiste en el impedimento temporal, la cual está establecida por un periodo determinado en el ejercicio del derecho a participar en procedimientos de selección los procedimientos para implementar y mantener catálogos electrónicos de Acuerdo Marco y de poder contratar con el estado, esta inhabilitación no podrá ser menor de (3) meses ni mayor de (36) meses antes de la cometida la infracción las cuales están representados en los literales “c, e, f, g, h e i” y en caso de que vuelvan a cometer las infracciones prevista en los literales “m, n, y o”. y en caso de la infracción prevista en el literal (j), esta inhabilitación no podrá ser menor de (36) meses ni mayor al de (60) meses.
- c) La Inhabilitación definitiva: Consiste en la privación definitiva del derecho a poder participar en cualquier procedimiento de selección y los procedimientos para poder implementar o mantener catálogos electrónicos de Acuerdo Marco y de poder contratar con el estado. Esta sanción se aplica al proveedor que en los últimos cuatro años hubiese acumulado más de (02) sanciones por inhabilitación temporal, las cuales en conjunto sumen más de (36) meses, o que esto reincidan en la infracción prevista en el literal “J”, para cuya caso la inhabilitación será directamente definitiva.

La inhabilitación o multa que se le imponga no exime a la obligación de cumplir con los contratos que estos hayan suscritos al momentos que estos queden establecidos.

50.3 En el reglamento de contrataciones del estado se establecen las reglas del procedimiento sancionador, los mecanismos de cobro de la multa impuesta, las formas de aplicar sanciones a consorcios, la gradualidad y la proporcionalidad de la imposición de la sanción y demás reglas necesarias.

En el caso de consorcios, las sanciones recaen sobre el o los integrantes que haya incurrido en alguna o algunas de las infracciones establecidas en el numeral 50.1 de la Ley de Contrataciones del Estado, cuando se traten de declaraciones juradas y toda información presentada en el proceso de selección, este solo involucrara a la propia situación de cada integrante que conforma el consorcio.

50.4 Las infracciones que establece la presente Ley para los efectos de sanciones, estas prescriben a los (3) años a lo que establece el reglamento. Tratándose de documentación que se presente de manera falsa la sanción prescribirá a los (7) años de cometida el acto.

50.5 Para la determinación de la responsabilidad, será necesario contar, previamente con decisión judicial o arbitral; este plazo prescribe cuando es suspendido por el periodo que dure dicho proceso jurisdiccional, asimismo el plazo para la prescripción será suspendido cuando el poder judicial ordene la suspensión para el procedimiento sancionatorio.

50.6 todas las sanciones se publican en el (RNP), estas publicaciones de los sancionados incluirán información sobre los socios y/o titulares y de los órganos administrados, así como el record de sanciones de los últimos 4 años, de conformidad con los procedimientos previstos en el reglamento de contrataciones del estado.

50.7 Son causales de división de la sanción aún por debajo del mínimo previsto, la ausencia del infractor, la inexistencia o el grado de daño mínimo generado a la entidad, la aceptación de la infracción antes que este sea detectada, la no existencia de las sanciones generadas con anterioridad, la conducta correcta dentro de los procedimientos sancionadores, y cuando se adopten e implementen, después de cometida la infracción y antes del inicio

del procedimiento sancionador de un esquema de prevención debidamente certificado, adecuado a la naturaleza, riesgos, necesidades y características de la contratación estatal; consiste en medidas de vigilancia y control adecuado para prevenir actos indebidos y los conflictos de interés o para reducir significativamente el riesgo de la intervención del tribunal, este debe motivar su decisión de reducir la sanción.

La reducción de la sanción prevista en el presente numeral no procederá en los literales “c, d, j, l, n, o”, del numeral 50.1 manifestado en el presente artículo.

SUPUESTOS EXCLUIDOS DEL AMBITO Y APLICACIÓN SUJETAS A SUPERVISIÓN:

El artículo 3-A del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado menciona lo siguiente: Que para las Contrataciones que se realicen bajo los supuesto del literal “a” del numeral 5.1 en el artículo quinto de la Ley de Contrataciones del Estado, el proveedor deberá contar con inscripción vigente en el Registro Nacional de Proveedores, en el capítulo que este corresponda, salvo aquellas contrataciones que por montos iguales o menores a una (01) Unidad impositiva tributaria, lo que nos da entender de que aun teniendo exclusiones la Ley y su reglamento contemplan este espacio para que puedan proveedor empresas o personas naturales coyas compras no superen una (1) UIT.

Hasta el momento en la información presentada con teorías relacionadas al tema de investigación se puede apreciar claramente de que este tipo de adquisiciones de bienes y servicios menores a 8 UIT si bien es cierto se les da potestad a las entidades de gobiernos locales, regionales y nacional, no están excluidas para que tanto el personal que labora en la oficina de abastecimientos y los órganos de línea fracciones o intenten fraccionar sus

requerimientos y puedan adquirirlos en un tiempo breve y en muchos casos estos sean direccionados para favorecer algún apetito personal o el simple y tan delicado direccionamiento de las mismas, ya que estas están contempladas y reglamentadas para el buen uso de las mismas.

Ahora bien también revisaremos información sobre corrupción por ser un problema ya de ámbito nacional en que muchos de los trabajadores de los tres niveles de gobierno en su mayoría y de muy mala manera tratando sacar provecho.

Existen teorías relacionadas a la corrupción las cuales datan de que la corrupción ingreso en el Perú desde la conquista en invasión española en 1532, los cuales al ser dominantes y soberanos también eran corruptas, tenían líderes corruptos si ética moral, lo cuales pudieron como no reflejarse y mantenerse hasta nuestros tiempos.

Según *“Walter Gutierrez, (2017) defensor del pueblo, en un artículo publicado en el diario Gestión indico lo siguiente”*:

“Los casos de corrupción que investiga la justicia Peruana aumentaron en casi un 60% en los últimos tres años y los casos más relevantes están vinculados a empresa brasileña “Odebrecht”, las investigaciones crecieron casi a 32,925 al finalizar el ejercicio fiscal 2016, frente a las 20,563 que teníamos en el ejercicio fiscal 2013”, sostuvo el defensor del pueblo, Walter Gutierrez, al presentar su primer reporte de la defensoría del pueblo sobre los casos de corrupción en el Perú, “yo creo si hay algo eficiente en el Perú es la corrupción”, dijo en una conferencia a la prensa extranjera.

“Después de 17 años del escándalo por corrupción que provoco la destitución del ex mandatario Alberto Fujimori, el país fue remecido a fines del año pasado por la confesión que hizo la constructora Odebrecht de haber pagado

29 millones de dólares entre 2005 y 2014 para obtener las adjudicaciones de obras públicas, dentro del territorio Peruano”.

“Ahora otros tres ex mandatarios como son, Alan García, Alejandro Toledo y el último ex presidente Ollanta Humala, son investigados por la fiscalía peruana, por presuntamente haber recibido sobornos de la constructora brasileña”.

En el reporte presentado por la defensoría del pueblo preciso que de los casos investigados por la fiscalía de la nación, o la procuraduría anticorrupción, 46 casos están relacionados a la constructora brasileña, la mayoría son por colusión, cohecho, aprovechamiento indebido del cargo.

Gutierrez también indico que la corrupción es probablemente el mayor problema que tiene el Perú y afecta fundamentalmente a los derechos humanos porque con los S/. 12,000 mil millones de soles generados por soborno que se pierden cada año en, con estos se podría alimentar a 1.3 millones de personas al año los cuales viven bajo la línea del pobreza y pobreza extrema en el país.

Ahora si bien es cierto que transcurrieron 17 años, estamos viendo que poco o casi nada hemos avanzado, y esto tiene que ver con todo el estado peruano, no se trata de solo investigar, juzgar y sancionar a los implicados, sino que también se trata de evitar y prevenir estos actos de corrupción, allí juega un papel muy importante del ejecutivo.

Como se puede apreciar en este artículo presentado por el defensor del pueblo nuestro país está en una situación muy preocupante casi insostenible porque día a día suben los índices de denuncias por corrupción y cómo podemos ver muchos son malintencionados, y en las contrataciones menores a 8 UIT presumo de que existen trabajadores públicos que caen en este tipo de problemas por desconocimiento de la Ley de Contrataciones del Estado, y

más aún en este tipo de contrataciones excluidas, ya que algunos piensan de que solo se puede corromper por procesos de selección y que con compras menores no se le hace daño a estado.

Muchas de estas compras menores pueden que si se hayan realizado sin sacar provecho personal o realizando tráfico de influencias pero al desconocer de la Ley están cometiendo este tipo de delitos porque de esta manera es como lo catalogo el estado, ahora porque no se capacita el personal que labora en la entidades, pues en muchos casos los trabajadores laboran en lugares muy alejados a capitales de provincias, estamos hablando de que hay personas que tienen que viajar más de 8 horas de viaje por lo que muchos regresan ara su hogares cada quince días o en algunos casos egresan una vez al mes, en otros casos se presenta este impedimento porque capacitarse cuesta y los gobiernos locales no cuentan con los recursos para poder financiar sus capacitaciones, en otros casos son por la modalidad de sus contratos por ser a plazo determinado, y muchos de estos porque la remuneración que perciben no les alcanzaría para poder costearse estas capacitaciones, otro factor importante es también que en muchos de estos gobiernos locales el acceso al internet es casi nulo ya que si bien falla la energía eléctrica el servicio de internet es pésimo, y sus trámites administrativos tienen que hacerlo desde oficinas de enlace alejados de su capital de distrito, y el personal que labora en el mismo distrito no cuenta con un servicio de internet mínimo para poder capacitarse.

Ahora veremos teorías relacionadas a lo que respecta a capacitación.

La revista virtual de la *“universidad católica del norte, en su revista n° 33, Colombia, titulada, La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa”*, la cual llega a las siguientes conclusiones:

“Es casi muy imposible que la organización a través de sus estrategias de desarrollo organizacional y de su estructura, controlen las competencias de los trabajadores en beneficio de su desempeño en los procesos de trabajo.”

Esto hace muy necesario la orientación de las capacitaciones dentro de la empresa, para que tengan en cuenta un desarrollo de elementos en los factores de capacidad en la toma de decisiones”.

El estímulo de la creatividad del trabajador, habilidades comunicativas, entre otros, los cuales contribuyen a un mejor cumplimiento de su puesto de trabajo en el desarrollo de los procesos.

Por otro lado se deben de documentar más casos de empresas con modelos de gestión centrados en las participación de su personal, donde la capacitación constituya un elemento estratégico las mismas”.

En cuanto a los valores que muestran los trabajadores de los gobiernos locales, regionales y nacionales, muchos de estos tienen que ver con el hecho de persona su formación personal, cuanto significa para ellos el poder actuar como personas cabales lo cual veremos en el desarrollo del presente trabajo.

1.4 Formulación del problema.

PROBLEMA GENERAL:

- ¿En qué manera influyen las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad distrital de Chinchaypujio, 2017?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- ¿En qué medida influye la rápida adquisición de bienes y servicios de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017?
- ¿En qué manera influye la calidad del gasto público de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017?

1.5 Justificación del Estudio.

El presente trabajo de investigación tiene como título “Las Contrataciones Menores a 8 UIT y el Personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.” El cual tiene un carácter original y autentico, realizado con la finalidad de poder establecer el presente trabajo de investigación como base línea en contrataciones menores a 8 UIT y el personal. La presente investigación responde a determinar si existe algún tipo relación entre las variables de estudio.

Todo lo desarrollado con el fin de poder conocer y describir si las contrataciones menores a 8 UIT influyen en el personal trabajador de la Municipalidad, en las contrataciones de bienes y servicios, la calidad del gasto público; si estas adquisiciones las realizan teniendo en cuenta de sus limitaciones y consecuencias que estas presentan .

Se espera que al finalizar este trabajo de investigación muchas autoridades trabajadores de confianza, personal que ejecuta

directamente los recursos del estado lleguen a tener conocimiento de las limitaciones y como estas podría influir en su personal que tienen a su cargo en el ejercicio de sus funciones.

Las cuales podrán ser analizadas también por los estudiantes, profesionales que deseen realizar algún trabajo de investigación en contrataciones menores a 8 UIT, las cuales por lo general no son tomadas a conciencia por muchos de los trabajadores, y de esta manera puedan darle la debida atención a este supuesto excluido de la Ley de Contrataciones del Estado.

1.6 Hipótesis.

HIPÓTESIS GENERAL:

- Las contrataciones menores a 8 UIT influyen en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:

- Las contrataciones menores a 8 UIT influyen en la rápida adquisición de bienes y servicios del personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.
- Las contrataciones menores a 8 UIT influyen en la calidad del gasto público del personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.

1.7 Objetivos.

OBJETIVO GENERAL:

- Determinar el grado de influencia de las Contrataciones Menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

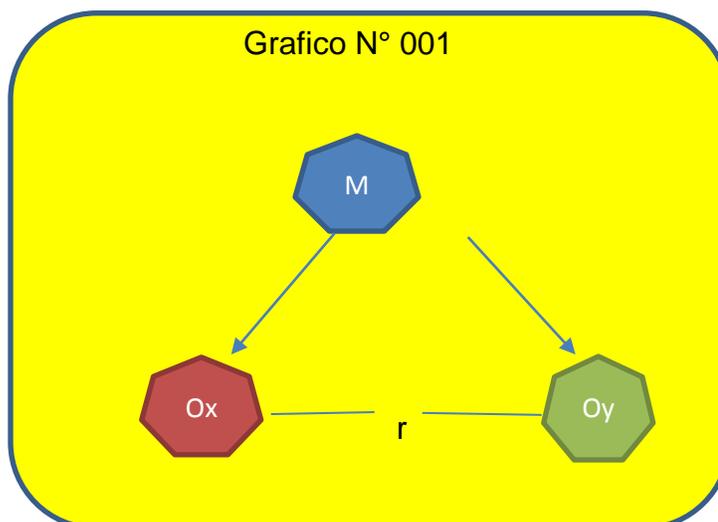
- Determinar el grado de influencia de la rápida adquisición de bienes y servicios de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.
- Determinar el grado de influencia de la calidad de gasto público de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.

II. MÉTODO

2. Diseño de la Investigación:

2.1 Diseño de investigación.

El presente trabajo de investigación presenta un diseño de investigación no experimental de corte transversal con un tipo de investigación descriptiva correlacional, por lo que se recolectaran datos en el ejercicio fiscal 2017, donde se describirá estrictamente la relación entre las contrataciones menores a 8 UIT y el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, sin perjuicio de manipular estas dos variables ni la población:



Donde:

R = Relación entre variables.

M = Muestra.

Ox= Medida de variable 1(Contrataciones menores a 8 UIT).

Oy= Medida de variable 2 (Personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio).

2.2 Variables, operacionalización.

VARIABLE DE ESTUDIO N°1.

- Contrataciones menores a 8 UIT.

DIMENSIONES:

- Rápida adquisición de bienes y servicios.
- Calidad de gasto público.

VARIABLE DE ESTUDIO N°2.

- Personal de la Municipalidad.

DIMENSIONES:

- Responsabilidad.
- Capacitación, implementación y uso de herramientas.
- Solvencia moral.

Operacionalización de variables:

CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT

DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	DEFINICIÓN OPERACIONAL.	DIMENSIONES.	INDICADORES.
<p>CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT: Son aquellas adquisiciones que se realicen mediante acciones directas, las cuales están excluidas de la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado, sin perjuicio de la supervisión del Organismo supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE)</p>	<p>Las contrataciones menores a 8 UIT están regulados por cada entidad, lo cual permite que cada entidad pública señale sus parámetros, reglas y condiciones para las contratación de bienes y servicios de manera independiente, pero que si tienen aplicación de supervisión del OSCE, están sujetas a supuestos de impedimentos y sujetas a régimen de infracciones y sanciones.</p>	<p>A. RAPIDA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS. Adquisiciones de bienes y servicios en buenas condiciones y a la brevedad posible.</p> <p>B. CALIDAD DE GASTO PÚBLICO. La calidad de gasto público abarca aquellos elementos que garanticen el uso eficaz de los recursos públicos, con los objetivos de elevar el potencial de crecimiento de la economía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimientos. • Metas cumplidas.

PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	DEFINICIÓN OPERACIONAL.	DIMENSIONES.	INDICADORES.
El personal es el total de los trabajadores que desempeñan sus diferentes funciones las cuales están encargadas de administrar los recursos del Estado de la Municipalidad.	Se denomina personal de la Municipalidad a los trabajadores y toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas dentro de la Municipalidad ceñida por el cuadro de asignación de personal y el organigrama institucional para el buen funcionamiento de un gobierno.	<p>A. RESPONSABILIDAD.</p> <p>Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo, la responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación
		<p>B. Capacitación, implementación y uso de herramientas:</p> <p>La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia a cursos y talleres. • Modernización del trabajo.
		<p>C. Solvencia moral:</p> <p>Las personas que están constituidas en autoridad tienen una gran responsabilidad moral, no sola cuando al ejercicio cabal de su cometido sino también en cuanto a la ejemplaridad de su conducta. Y no valdría decir que no importa la vida privada de los hombre públicos, importa mucho por dos razones; la primera porque la vida privada influye siempre e inevitablemente en el ejercicio de las funciones públicas, y la segunda porque los ciudadanos tienen derecho a esperar una solvencia moral a quienes les gobiernan y están a la vista de todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valores. • Ética profesional

2.3 Población y muestra.

POBLACIÓN:

Está constituida por los 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio que laboro durante el ejercicio fiscal 2017, dentro de los cuales estas los trabajadores en condición de permanentes, el personal CAS, locadores de servicios y personal eventual:

Población = 80

MUESTRA:

Para determinar la muestra usaremos el método no probabilístico discrecional, porque se cuenta con poco personal que labora, como se puede apreciar que solo se tienen 80 trabajadores de los cuales de los nueve en condición de permanentes 2 personales realizan requerimientos los 7 restantes son trabajadores en condición de apoyo, de los 11 personales CAS 9 realizan requerimientos y dos son de apoyo, los trabajadores en condición de personal eventual son 20 los cuales no realizan requerimientos por ser trabajadores de limpieza y serenazgo, en los locadores de servicios y del total de locadores de servicios no personal de los 40 locadores 4 realizan requerimientos y están en contacto con la ejecución del gasto. Por los consiguientes se toma como muestra a 15 trabajadores porque esta muestra si realiza requerimientos e intervienen directamente en la ejecución del gasto público.

Muestra = 15.

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

TÉCNICAS:

- **Encuestas:** Se utilizó este medio de recolección de datos a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, relacionando preguntas plasmadas en un cuestionario.
- **Observación:** Realizado mediante visualización a los trabajadores de la municipalidad en la elaboración de sus requerimientos y el cumplimiento de sus objetivos.

INSTRUMENTOS:

- ✓ **Cuestionario:** es el principal instrumento utilizado en la recolección de información a través de preguntas cerradas para el presente trabajo de investigación.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:

La validez del instrumento será establecido mediante la evaluación de un experto de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con amplios conocimientos en investigación, el cual revisara la matriz de consistencia y la matriz de Operacionalización de las variables, para su veredicto y aceptación.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

La fiabilidad del instrumento de los cuestionarios realizados sobre las contrataciones menores a 8 UIT y el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, se aplicó el método de **ALPHA CRONBACH**, con el cual se estimara el grado de aceptación de los reactivos en el universo que este se aplicó y de esta manera nos mostrara el grado de aceptación de nuestro trabajo de investigación.

“El coeficiente α de Cronbach que puede ser calculado por medio de una varianza de los ítems y la varianza del puntaje total, (Hernández Sampieri et al, 2003), para calcular el coeficiente de confiabilidad aplicamos la siguiente formula”:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Grafico N° 002

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad

k = Numero de ítems del instrumento d investigación.

S_2 = Varianza total del instrumento.

ΣS_2 = Sumatoria de las variancias de los ítems.

**CRITERIOS PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD DE LAS PRUEBAS
O ITEMS DEL “COEFICIENTE DE CROMBACH”**

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Tabla N° 001

Fuente (Hernández Sampieri et al,2003).

✓ **ALPHA DE CRONBACH VARIABLE N° 1 CONTRATACIONES
MENORES A 8UIT.**

Las encuestas que se aplicaron se sometieron a la prueba de fiabilidad, para el presente trabajo de investigación recurrimos al Alpha d Cronbach, en donde se especifican los valores Nula, despreciable, muy baja, baja, moderada, aceptable, alta, muy alta y

perfecta confiabilidad, que pueden tener los instrumentos luego de ser sometidos a dicha prueba.

Se tiene la siguiente tabla en donde se detalla los resultados hallados tanto para las dimensiones como y para las variables de estudios.

Tabla N°002

VARIABLE N° 1 CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT.

DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH	NÚMERO DE ELEMENTOS
D1: RAPIDA ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS	0,686	9
D2: CALIDAD DE GASTO PÚBLICO	0,647	5
CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT	0,690	13

Fuente: Elaboración propia.

Los valores hallados del coeficiente de Alpha de Cronbach para la variable Contrataciones menores a 8 UIT como también para sus respectivas dimensiones se aproximan a 0.7 y de acuerdo a nuestras escalas mencionadas en la tabla N° 001 nos lleva a la conclusión de que el presente instrumento tiene una confiabilidad aceptable .

También se presenta el siguiente cuadro el cual representa a la primera dimensión denominada rápida adquisición de bienes y servicios, en donde se indica el Alpha de Cronbach en donde si

eliminamos uno de los instrumentos este aún es confiable o no es confiable:

Adquisición de bienes y servicios

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Usted realiza sus requerimientos.	24,4667	25,981	,281	,676
Sus requerimientos los realiza siguiendo la normativa vigente.	24,5333	27,695	,144	,691
Sus requerimientos lo realizan con anticipación.	24,3333	23,667	,598	,632
Sus requerimientos los realiza mencionando la finalidad pública.	24,2667	26,924	,175	,688
Siente que su requerimiento se demora demasiado.	23,9333	26,638	,100	,704
Los requerimientos que realizan direccionan a un proveedor en espacial.	23,4000	25,400	,581	,653
Sus requerimientos los realiza con la mejor exactitud posible siguiendo su Expediente Técnico y/o actividad a realizar.	23,8667	24,124	,449	,649
Realiza sus requerimientos con las especificaciones técnicas y/o términos de referencia de la manera más precisa.	24,2000	23,029	,689	,619
Suma	12,8667	7,124	1,000	,503

Fuente: Paquete estadístico SPSS versión 23

En el cuadro que acabamos de ver se puede ver aún que si eliminamos uno de nuestros elementos, nuestros instrumentos aún siguen siendo aceptables, e incluso cuando eliminamos el elemento “siente que su requerimiento se demora demasiado” nuestro instrumento sería de confiabilidad alta.

Ahora también presentaremos el siguiente cuadro que pertenece a la dimensión N°2 denominada “calidad de gasto público” al cual también se le realizó el Alfa de Cronbach donde si eliminamos uno de los instrumentos este aún sea confiable o no:

Tabla N° 004
Calidad de Gasto Público.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las contrataciones de bienes y servicios que realiza se adecuan al cumplimiento de metas propuestas en su expediente técnico y/o acción de inversión.	10,9333	8,067	-,091	,707
Las contrataciones que solicita son destinadas para las adquisiciones de bienes y servicios de manera eficiente.	10,4000	4,829	,586	,497
Controla el costo de adquisición de sus contrataciones.	10,5333	7,695	,013	,711
Es más importante el tiempo de adquisición que el costo de adquisición.	10,1333	5,267	,533	,533

Suma	6,0000	2,000	1,000	,095
------	--------	-------	-------	------

Fuente: Paquete estadístico SPSS versión 23.

Como se puede apreciar la tabla N° 004 siguen siendo confiables nuestros instrumentos para determinar dicha variable en donde el de más preponderancia sería si eliminamos el elemento denominado “Controla el costo de sus adquisiciones” este llega a obtener un resultado de 0.711 catalogado según nuestra tabla N° 001 como un instrumento aceptable.

✓ **ALPHA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE N° 2 PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD.**

Ahora determinaremos el nivel de confiabilidad de esta segunda variable para poder determinar de qué tan confiable es la información que se pudo recolectar dentro de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio en el ejercicio fiscal 2017.

Tabla N° 005

Personal de la Municipalidad.

DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH	NÚMERO DE ELEMENTOS
D1: RESPONSABILIDAD	0,720	9
D2: CONOCIMIENTO Y USO DE HERRAMIENTAS	0,672	10
D3: SOLVENCIA MORAL	0,520	13
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD	0,665	30

e: Paquete estadístico SPSS versión 23.

Los valores hallados del coeficiente de Alpha de Cronbach para la variable Personal de la Municipalidad, como también para sus respectivas dimensiones se encuentran entre 0.5 y 0.7 y de acuerdo

a las escalas establecidas en la tabla N° 001 este nos lleva a la conclusión de que nuestra variable tiene una confiabilidad aceptable.

Ahora también realizaremos el mismo análisis de Alpha de Cronbach para nuestras dimensiones planteadas siendo la primera la de Responsabilidad para poder ver si esta dimensión es aceptable o no.

Incluso cuando decidimos eliminar uno de los elementos.

Tabla N° 006
Responsabilidad.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Planifica usted su trabajo con idoneidad.	22,8667	38,124	,327	,709
Realiza su trabajo buscando beneficio personal o amical.	22,3333	41,524	-,016	,736
Cumple efectivamente sus 8 horas de trabajo.	22,9333	34,638	,760	,665
Existen factores muy externos a sus funciones que hacen que demore en el cumplimiento de las mismas.	22,2000	40,314	,033	,744
Realiza su trabajo con cuidado y cumpliendo la normativa vigente a la fecha.	23,0000	34,857	,756	,667
Es diligente e imparcial cuando realiza su trabajo.	22,8667	35,695	,531	,685
Piensa en las consecuencias posteriores a la realización de su trabajo.	22,9333	35,781	,616	,680

Busca ser eficiente y eficaz en su trabajo.	22,8667	35,124	,594	,677
Suma	12,1333	10,410	1,000	,639

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro se puede apreciar de que incluso cuando se elimina algunos de los elementos estos siguen teniendo un resultado aceptable siendo el más alto en donde si eliminamos el elemento “Existen factores muy externos a sus funciones que hacen que demore en el cumplimiento de las metas”, este llega a 0.744 el cual se denomina como un nivel de aceptación alto.

Ahora también analizaremos la dimensión N°2 denominada Conocimiento y uso de herramientas, al cual también le realizaremos el Alpha de Cronbach eliminando uno de los elementos y donde podremos analizar si este tiene un grado de aceptabilidad o no.

Tabla N° 007

Conocimiento y uso de herramientas.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Busca capacitarse personalmente en el trabajo que usted desempeña.	26,3333	28,381	,554	,639
Sientes que el capacitarse no tiene resultados positivos en tu puesto de trabajo.	25,4667	29,410	,345	,656

Actualmente te sientes preparado para asumir nuevos retos en tu trabajo.	26,3333	31,952	-,096	,688
Crees que si no te capacitas podrías cometer errores civiles, administrativos y/o penales.	25,7333	27,067	,418	,637
Buscas innovar en tu puesto de trabajo.	25,9333	23,924	,774	,575
Sientes que es una necesidad para el desarrollo del distrito modernizar tu oficina.	26,3333	32,381	-,162	,699
Aplicas nuevas técnicas de modernización en tu trabajo.	25,6667	24,381	,772	,581
Volcas tus conocimientos en tu puesto de trabajo.	26,1333	33,552	-,284	,722
Sientes que implementar tu puesto de trabajo con mejores herramientas para su desarrollo te deberían ser retribuidas económicamente.	25,5333	27,124	,412	,638
Suma	13,7333	7,924	1,000	,471

Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente tabla se puede apreciar de que si eliminamos el elemento “Volcas tus conocimientos en tu puesto de trabajo” nuestro Alpha de Cronbach se incrementa pasando de una confiabilidad aceptable a una confiabilidad alta.

Ahora también analizaremos nuestra tercera dimensión denominada Solvencia Moral, la cual también la analizaremos mediante al Alpha de Cronbach para analizar si estas mantienen su estado de aceptabilidad cuando eliminamos uno de los elementos.

Tabla N° 008
Solvencia Moral

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Aplicas tus valores adquiridos en tu puesto de trabajo.	42,1333	9,267	,318	,475
Trabajas creyendo que el fin justifica los medios.	41,6000	11,686	-,338	,606
Respetas a tus compañeros de trabajo.	42,0667	9,495	,224	,495
Sientes que todos están por debajo de ti.	41,4667	10,410	,059	,523
Creer que los pobladores no son dignos de tu respeto.	41,4000	8,114	,513	,412
Creer que maltratas a los pobladores del distrito.	41,2000	10,029	,231	,501
Realizas tu trabajo con discrecionalidad.	42,0000	8,714	,334	,463
Te gusta alardear de tu trabajo.	41,2667	10,352	,149	,514
Comentas sobre los resultados de tu trabajo a personas ajenas.	41,1333	9,695	,310	,487
Te proponen que facilites información confidencial a terceras personas.	41,3333	11,095	-,227	,560
Sientes la necesidad de divulgar información confidencial que manejas en tu oficina.	41,4000	10,543	,034	,524
Sacas provecho personal de tu puesto de trabajo.	41,3333	10,810	-,115	,546
Suma	21,6667	2,667	1,000	-,086

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar en el nivel de confiabilidad de la dimensión Solvencia Moral esta pasa de ser una aceptabilidad aceptable a una aceptabilidad moderada, esto puede reflejarse a que es una dimensión bien complicada para el personal.

2.5 Métodos de análisis de datos.

Para poder realizar el análisis de datos se prosiguió a volcar la información obtenido de los cuestionarios en el sistema Microsoft Excel 2013, para luego ser volcadas en el sistema IBM SPSS STATISTICS 23, y de esa manera poder interpretar nuestra información.

2.6 Aspectos éticos.

La presente investigación se realizó ciñéndome a las normas establecidas por la Universidad, las cuales se obtuvieron siguiendo los procedimientos necesarios de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, recabando la información de manera voluntaria y anónima, ciñéndome a mis valores éticos para la no mala utilización de las mismas.

III. RESULTADOS.

3. Descripción

En este capítulo se describe cada uno de los resultados que se obtuvieron para la presente investigación os resultados fueron obtenidos de las encuestas realizadas a los 15 trabajadores que realizan requerimientos y los que ejecutan gastos público de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio que laboraron durante el ejercicio fiscal 2017.

La presente investigación busca dar a conocer como las contrataciones menores a 8 UIT influyen en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017; los resultados que se llegaron a obtener son aceptables y confiables para poder alcanzar los objetivos y la verificación de la hipótesis a través de los análisis de las variables realizadas en la presente investigación.

Al llevar a cabo esta investigación sobre las contrataciones menores a 8 UIT y el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, se obtuvieron algunos errores con respecto a estas variables en la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, por lo que la presente investigación presentara un argumento y afirmaciones fundamentadas para esta situación presentada.

Para realizar la interpretación de los datos obtenidos y poder responder a los objetivos e hipótesis, se diseñaron parámetros de estimación para cada variable, los que fueron ajustados respecto a las preguntas respectivas y se realizaron rangos valorativos los cuales se definen a continuación:

Tabla N°009
Rangos valorativos de contrataciones menores a 8UIT

Valoración				
N.º	Dimensión	Si	No	A Veces
D1	Rápida Adquisición de Bienes y Servicios	1 a 8	9 a 16	17 a 24
D2	Calidad de Gasto Público	1 a 4	5 a 8	9 a 12
Contrataciones Menores a 8 UIT		1 a 12	13 a 24	25 a 36

Fuente: elaboración propia

A partir de la tabla N° 004, se estableció equivalencias de medidas valorativas para interpretar las contrataciones menores a 8UIT en los trabajadores, en mérito al puntaje total alcanzado y contrastado con el rango de las estimaciones valorativas al que le corresponde según la tabla que se adjunta:

Tabla N° 010
Parámetros de estimación de Contrataciones Menores a 8 UIT.

ESTIMACIONES	D1	D2
A veces	17 a 24	9 a 12
No	9 a 16	5 a 8
Si	1 a 8	1 a 4

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la Tabla N° 010, se establecieron equivalencias de los parámetros de estimación de las Contrataciones Menores a 8 UIT de los trabajadores, en mérito al puntaje total alcanzado y contractado con el rango de las estimaciones valorativas al que le corresponde según la tabla que se adjunta a continuación:

Tabla N° 011

Rangos valorativos del personal de la Municipalidad.

Valoración				
N.º	Dimensión	Si	No	A Veces
D1	Responsabilidad	1 a 8	9 a 16	17 a 24
D2	Conocimientos y Uso de Herramientas	1 a 9	10 a 18	19 a 27
D3	Solvencia Moral	1 a 12	13 a 24	25 a 36
Personal de la Municipal		1 a 29	30 a 58	58 a 87

Fuente: Elaboración propia.

De igual manera la Tabla N° 011, se estructuraron estimaciones valorativas para apreciar el personal de la Municipalidad dentro de la institución en estudio, acondicionando los recursos a sus respectivas entidades para engancharlos y acomodarlos con los puntajes totales obtenidos como se podrá observar en la tabla N° 012.

Tabla N° 012

Parámetros de estimaciones de personal de la Municipalidad.

ESTIMACIONES	D1	D2	D3
A veces	17 a 24	19 a 27	25 a 36
No	9 a 16	10 a 18	13 a 24
Si	1 a 8	1 a 9	1 a 12

Fuente: Elaboración propia.

Como se pudo apreciar se pudo establecer equivalencias de los parámetros de estimación del personal de la Municipalidad, en mérito al puntaje total alcanzado y contractado con el rango de las estimaciones valorativas al que le corresponde según la tabla adjunta:

3.1 Presentación de resultados de la variable Contrataciones Menores a 8 UIT.

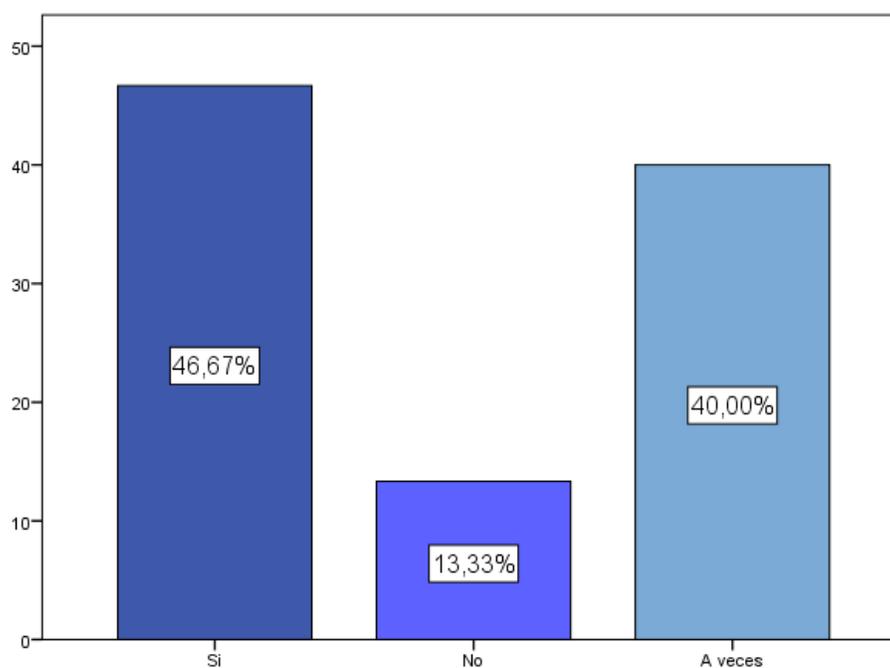
Tabla N° 013
Rápida adquisición de bienes y servicios

N.º	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje acumulado
CM8UD1	Rápida adquisición de bienes y servicios	Si	7	46,7	46,7
		No	2	13,3	60
		A veces	6	40,0	100
		Total			100
Total			15	100	

Fuente: Elaboración propia.

Grafico N° 003

Rápida adquisición de bienes y servicios.



Fuente: Elaboración propia.

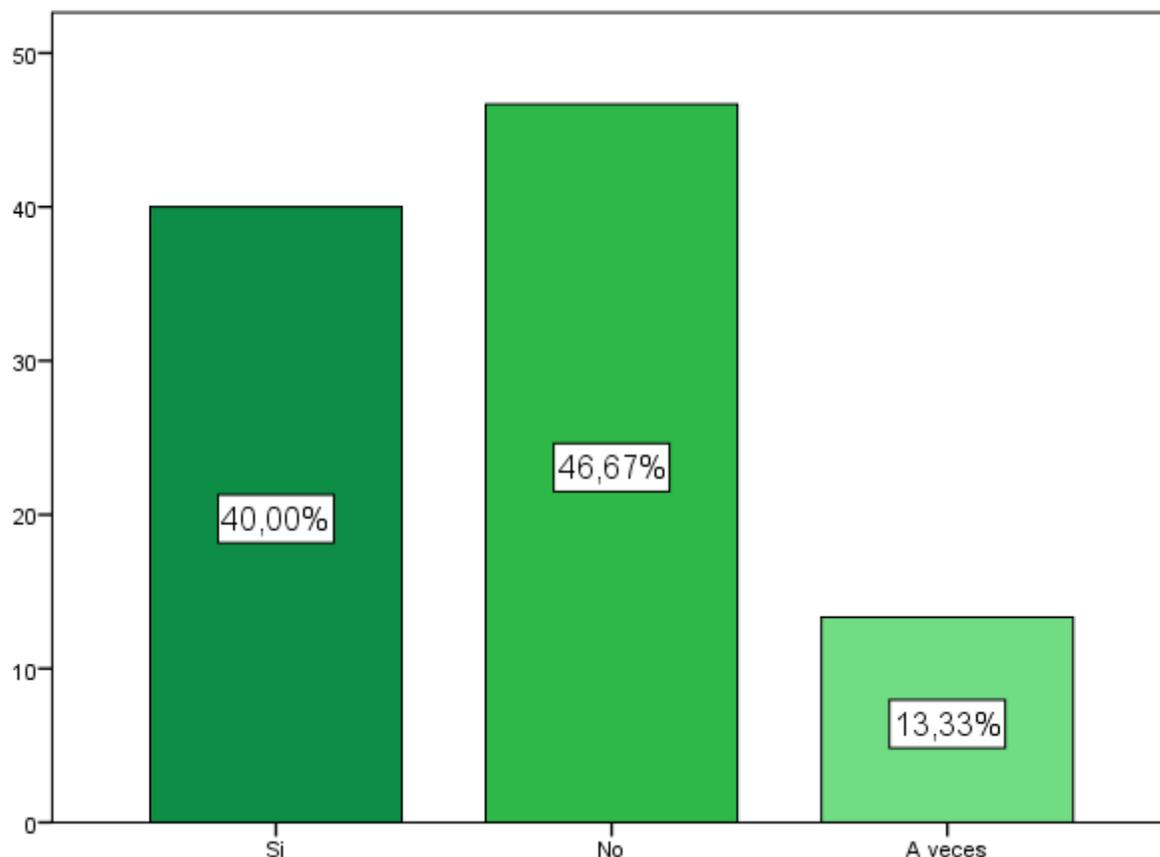
Según el gráfico N° 001, se puede identificar que los trabajadores en un 46.67% mencionan que si se realizan de manera rápida las adquisiciones de bienes y servicios, el 40.00% del personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio en el ejercicio 2017 menciona que a veces se realizan las adquisiciones de bienes y servicios de manera rápida, y el 13.33% de los trabajadores piensan que las adquisiciones no se realizan de manera rápida. Esto implica que las contrataciones menores a 8 UIT si cuentan con las condiciones y la rapidez para que se puedan adquirir las contrataciones de bienes y servicios para el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio.

Tabla N° 014
Calidad de gasto público.

N.º	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje acumulado
CM8UD2	Calidad del gasto público	Si	6	40,0	40,0
		No	7	46,7	86,7
		A veces	2	13,3	100
		Total			100
Total			15	100	

Fuente: Elaboración propia.

Grafico N° 004
Calidad de gasto Público.



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en el grafico N° 002, se puede apreciar que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio expresan que no hay calidad de gasto público con las contrataciones menores a 8 UIT, el 40% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio indican que si existe calidad de gasto público con las Contrataciones Menores a 8 UIT, y un 13.33% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio manifiestan de que a veces existe calidad de gasto público con las contrataciones menores a 8 UIT. Esto significa de que las opiniones en los trabajadores están divididas y casi en la misma proporción respecto a la debida utilización de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio en el ejercicio 2017.

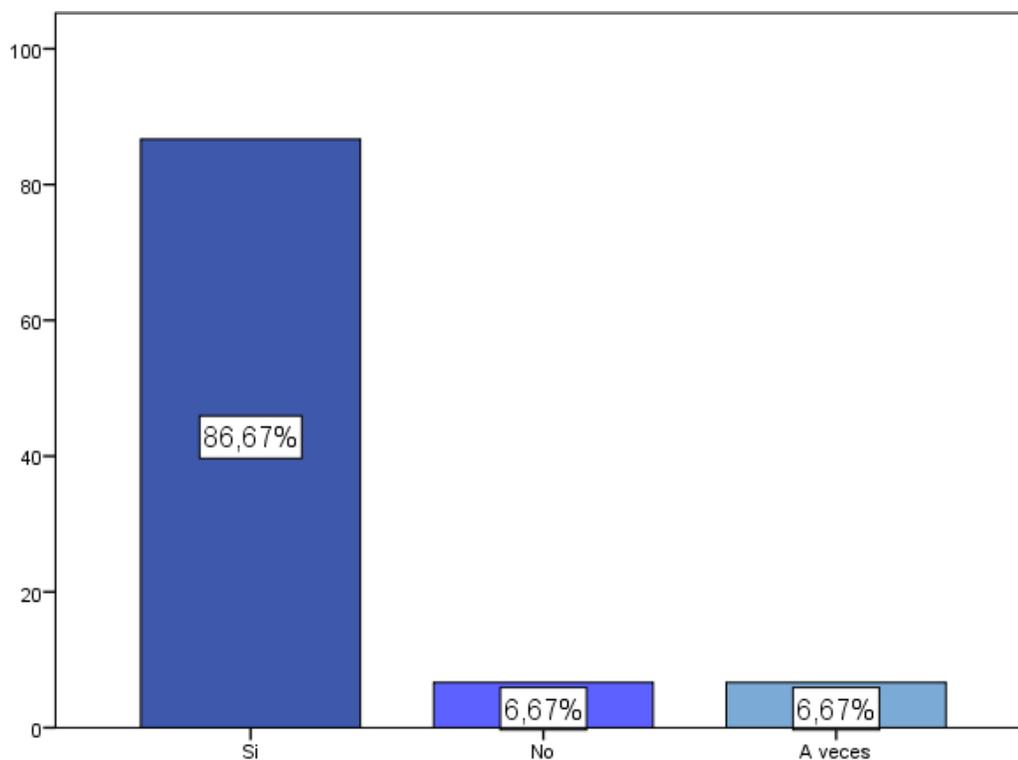
3.2 Presentación de la Variable Personal de la Municipalidad.

Tabla N° 015
Responsabilidad.

N.º	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje acumulado
PMD1	Responsabilidad	Si	13	86,7	86,7
		No	1	6,7	93,3
		A veces	1	6,7	100
		Total			
Total			15	100	

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 005
Responsabilidad



Fuente: Elaboración propia.

Según el gráfico N°003 se puede apreciar de que un 86.67% del personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, mencionan de que si practican la responsabilidad en su puesto de trabajo, el 6.67% del personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio piensan de que no son responsables en sus puestos de trabajo, y el 6.67% del personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio manifiesta que solo a veces son responsables en sus puesto de trabajo; lo que determina de que el personal muestra la debida responsabilidad dentro de la institución.

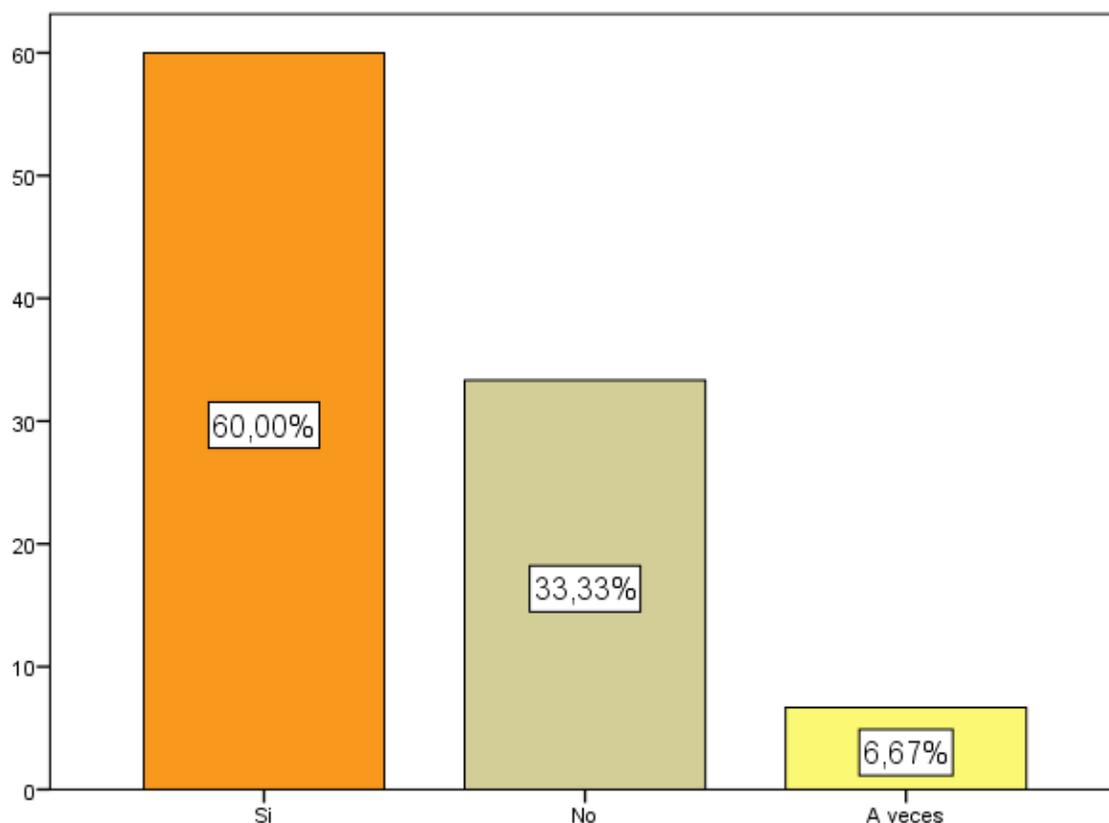
Tabla N° 016

Capacitación, implementación y uso de herramientas

N.º	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje acumulado
PMD2	Capacitación, implementación y uso de herramientas	Si	9	60,0	60,0
		No	5	33,3	93,3
		A veces	1	6,7	100
		Total			
Total			15	100	

Fuente: Elaboración propia.

Grafico N° 006
Capacitación, implementación y uso de herramientas.



Fuente: Elaboración propia.

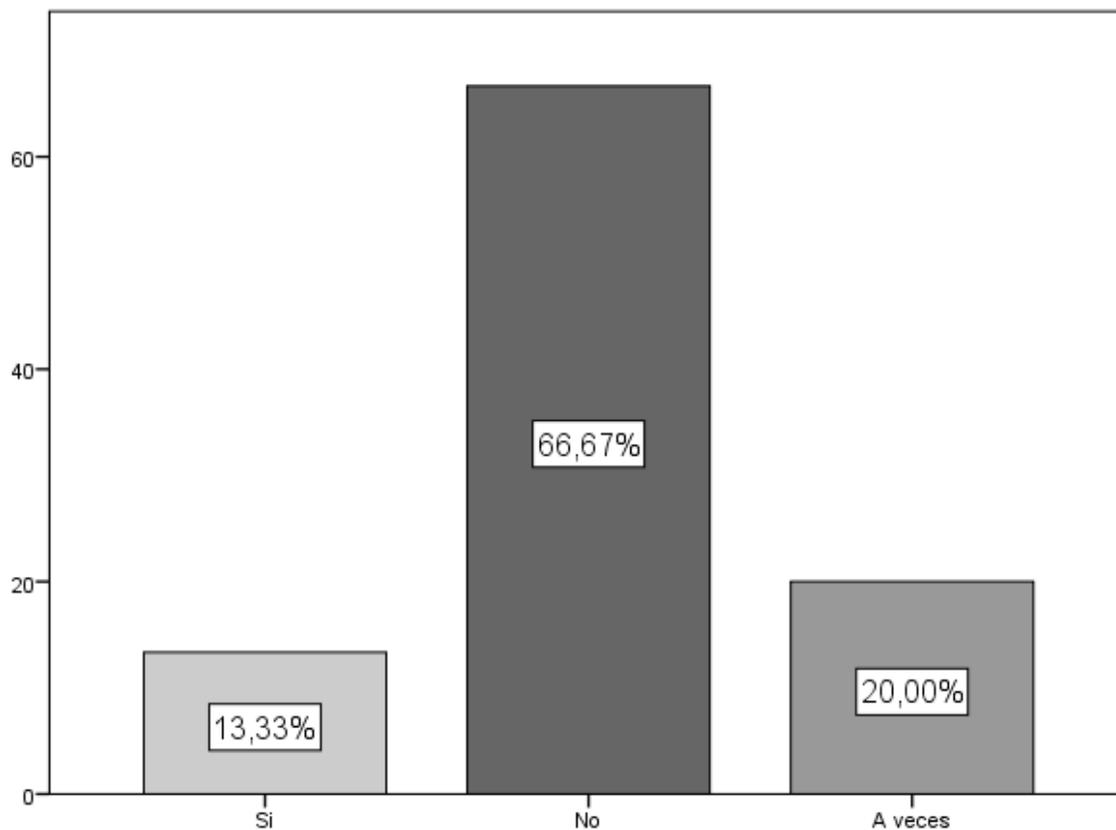
Como se puede apreciar en el grafico N° 006, se puede identificar que de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio un 60% de ellos afirman de que si existe capacitación las cuales son implementadas en sus puestos de trabajo; el 33.33% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio indica que no existe capacitación, implementación y uso de herramientas en sus puesto de trabajo; y el 6.67% de personal que labora en la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio menciona que a veces hay capacitación, implementación y uso de las herramientas; lo cual implica que el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio manifiesta de que si se

capacitan e implementan el uso de sus herramientas en sus puestos de trabajo.

Tabla N° 017
Solvencia Moral.

N.º	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje acumulado
PMD3	Solvencia moral	Si	2	13,3	13,3
		No	10	66,7	80
		A veces	3	20,0	100
		Total			100
Total			15	100	

Grafico N° 007
Solvencia Moral.



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en esta grafica el 66.67% del personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio piensa que no existe solvencia moral en el trabajo, el 20.00% del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio menciona que a veces hay solvencia moral en el trabajo; Y el 13.33% de los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio indican que si hay solvencia moral en el trabajo.

3.3 Prueba de Hipótesis General.

Para poder demostrar y evidenciar las Hipótesis, se llegó a emplear la estadística, haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson, llegando a utilizar la estadística descriptiva e inferencial por medio del Software Estadístico SPSS Statistics versión 23. Las cuales proporcionan una medida numérica de la concordancia de las Contrataciones Menores a 8 UIT y el Personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio en el ejercicio fiscal 2017.

Se formula la hipótesis estadística:

- ✓ H_0 = Las Contrataciones Menores a 8 UIT no influyen en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.
- ✓ H_1 = Las contrataciones Menores a 8 UIT influyen en el Personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.

Tabla N° 018

Correlación entre las Contrataciones menores a 8 UIT y el Personal
d

		Contrataciones Menores a 8 UIT	Personal de la Municipalidad
Contrataciones Menores a 8 UIT	Correlación de Pearson	1	,455
	Sig. (bilateral)		,089
	N	15	15
Personal de la Municipalidad	Correlación de Pearson	,455	1
	Sig. (bilateral)	,089	
	N	15	15

alidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.

Fuente: Elaboración propia.

Con los resultados en la tabla N° 018 se puede apreciar que se acepta la (H1), puesto que el coeficiente es de 0.455, un valor positivo, con el cual podemos corroborar que si existe una relación entre las Contrataciones Menores a las 8 UIT y el Personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017. Se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 95%.

IV. DISCUSIÓN.

En la presente investigación los resultados nos permiten alcanzar los objetivos que se plantearon dentro de ellos aclarando los problemas que se establecieron dentro de nuestra investigación y permitiendo determinar si existe el grado de influencia de las contrataciones menores a 8 UIT y el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017.

Con respecto a nuestra primera dimensión “Rápida adquisición de Bienes y Servicios” en la tabla N° 013 muestra que el 46.7% del personal encuestado de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio indican que las contrataciones menores a 8 UIT si hacen que las adquisiciones de bienes y servicios, lo que si amerita que este excluido de la Ley de Contrataciones del Estado aporta enormemente a que estos bienes y servicios puedan ser atendidos de manera oportuna para la ejecución de proyectos, y no muy lejos el 40% de los encuestados indican que con las contrataciones menores a 8 UIT a veces son atendidas de manera rápida, esto nos podría hacer entender que esta modalidad de contratación que se encuentra excluida de la Ley de Contrataciones del estado si agiliza la adquisición de las mismas lo que en si es de mucho apoyo para la ejecución del gasto Publico

Ahora revisando la Tabla N° 014 de la dimensión denominada “Calidad de gasto público” en donde indican que la variable de Contrataciones menores a 8 UIT no representan una calidad de gasto público, el cual nos da a pensar de que si bien agiliza la adquisición de bienes y servicios estos no aseguran que haya una buena calidad de gasto público ya que en el fondo muchas veces prima de que interesa que llegue el bien o servicio pero no se controla muchas veces el costo y en algunos casos son muy cuestionables la calidad de la prestación del servicio y la adquisición del bien, incluso apreciando que otro buen porcentaje indica de que si se realiza una adecuada calidad de gasto

público incluso este representado por un 40.00% del total de encuestados, esta dimensión a raíz de observación directa es significativamente cierta en la obtención del resultado ya que el dejar abierto esta brecha de exclusión de la Ley de Contrataciones hace que muchos de los encuestados piensen de que si bien se ejecuta el presupuesto este no asegura de que sea de calidad, y por lo general es solo cantidad de gasto Público.

Para la tabla N° 005 que viene a ser representado por la variable personal de la Municipalidad la dimensión denominada “responsabilidad” indica que el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio si es responsable en un 86.7% del total de encuestados siendo prácticamente de los encuestados que ejecutan el gasto público, y a pesar de que son responsables sienten que no hay una buena calidad de gasto público en las contrataciones menores a 8 UIT, en lo cual se puede analizar de que la responsabilidad está en la posible atención a los pobladores a los proyectos a cuales cumplir o metas a cumplir, pero no al grado de medir de que si hay irresponsabilidad para la elaboración de requerimientos.

La tabla N° 016 de la dimensión denominada “Capacitación, implementación y uso de herramientas”, muestra que el 60% de los encuestados, personal de trabajo de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio manifiesta de que si se capacita, pero no en temas de contrataciones del estado, sino que por muy el contrario lo hacen en sus ramas, especialidades, e incluso algunos manifiestan de que la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio debería de capacitarlos en esos temas llevándolos a cursos que de preferencia sean fuera de la provincia de Cusco, para ser más específicos a la ciudad de Lima, porque muchos de ellos manifiestan verbalmente de que en ahí si es seria la capacitación y a modo de recompensa por el trabajo que realizan, pero también se puede ver de que un 33.3% no se capacita, y esto es altamente preocupante porque es un porcentaje alto, entre muchas de las negativas que los trabajadores mencionan de que porque no se capacitan, es de que primero

la Municipalidad debe de capacitarlo a ellos pagando los curso, lo viáticos, e incluso algunos de ellos indican de que se les debe capacita porque es su derecho, y que si realizan mal su trabajo el responsable es la Municipalidad por no capacitarlos, obviamente acá se puede ver un desinterés total por estos trabajadores que indican que si son responsables pero ello son quienes deben de capacitarse no con su peculio y si con recursos exclusivos de la Municipalidad, los encuestados también indican de que también si se les capacitaría seria con la intención de que a raíz de esa capacitación ellos puedan salir de ser trabajadores de la Municipalidad y buscar nuevos horizontes, algunos encuestados manifestaron de que no sirve capacitarse porque de igual manera o será retribuidas por la Municipalidad cuando realicen un mejor desempeño de sus trabajos, en otras palabras da lo mismo el no capacitarse porque al fin todo el trabajo es burocrático, y por tal razón no modernizan sus oficinas con el uso de esas herramientas que pudieron haber podido adquirir.

La tabla N° 017 para la dimensión denominada “Solvencia moral”, es tal vez la más delicada, ya que el 66.7% de la muestra encuestados indica de que en las contrataciones menores a 8 UIT relacionado con el personal muchos de sus actuare no son utilizados con moral, lo que nos daría a pensar que ese porcentaje está seguro de que muchas de las actividades que se realizan en la Municipalidad no son llevadas moralmente, y que por el contrario sacan beneficios de los mismos, los cuales incluso casi en su totalidad indicaron que no sacarían provecho de sus requerimientos que realicen, escuchando a los encuestados algunos manifiestan de que siempre hay alguien que saca provecho, siendo mal vistas algunas oficinas que incluso muchos realizan sus requerimientos ya direccionando a algunas personas aunque digan lo contrario ya que muchas veces el difícil mirarse a uno mismo y si miramos al restos, y muchos de los encuestados así tengan el uso de su razón al decir que no maltratan a nadie la población puede confundir las cosas e incluso muchos manifiestan de que son maltratados y cuando se les pregunta a los

trabajadores del porque se mal trato al ciudadano o compañero la respuesta que siempre se escucha es de que me saco de mis casillas o yo nunca les dije eso malentendieron la situación, como se puede ver el hecho de valores es altamente mal entendido tanto como por los trabajadores de la Municipalidad así como de los pobladores.

Ahora viendo el resultado de la hipótesis general en donde se puede ver en la tabla N° 018 en la correlación de Pearson en donde se puede analizar de que si existe correlación positiva entre las dos variables es decir si hay correlación entre las contrataciones menores a 8 UIT y el personal de la municipalidad Distrital de Chinchaypujio en el ejercicio fiscal 2017. Esto se debe a que muchos de los trabajadores desconocen de contrataciones del estado, pero al ejecutar gasto público ya saben que es lo que van a adquirir directamente, lo que nos lleva directamente a afirmar nuestra hipótesis general de que si influyen en el personal las contrataciones menores a 8 UIT puesto que estos influyen en un grado de 0.455 en los trabajadores que ejecutan gasto público, puesto también que muchos de esto se ajusta a que primero la cercanía de muchas de los proveedores que tienen cercanía a corta distancia con la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, y que de alguna manera sus bienes y servicios se ajustan a sus necesidades, y que al tener como requisito principal el contar con RNP estos proveedores de bienes y servicios, algunos directa o indirectamente son beneficiadas.

V. CONCLUSIONES.

Primero: La Ley de Contrataciones del Estado es conocido por la mayoría de trabajadores que laboran en algún ente del estado sean de Gobierno Local, Regional y Nacional, en donde hay una exclusión la cual trata sobre las contrataciones menores a 8 UIT las cuales están sujetas a supervisión por parte del Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE), están sujetas al régimen de Infracciones y Sanciones y sujeto a supuestos de impedimentos, los cuales en su mayoría son conocidos como contrataciones directas pero con tres cotizaciones y se tiene el escaso conocimiento de que estas no tienen nada que ver con Procesos de Selección.

Si bien es cierto puede ser correcta esta afirmación de que están excluidas por la Ley, no les quita que estas por su misma naturaleza influyan en el trabajador que realice ejecución de gasto ya sea este de inversión o por sus actividades, en que muchos digan que si planifican sus actividades, puede que sea cierto en afirmar esta interrogante, pero ¿planifican sus adquisiciones?, por lo general al contemplar sus expedientes o sus actividades mientras que en su totalidad no alcancen o superen las 8UIT no tendrán problema alguno en adquirirlas a través de la oficina de abastecimientos, cuando en realidad lo que ignoran es de que si bien pueden ser adquiridas con tal rapidez no implica que estén siempre sean de muy buena calidad y a un costo razonable o económico, sino que por el contrario muchas veces llegan de una calidad media y a un costo alto, por el mismo hecho de que son solicitadas sin la debida programación y el adecuado tiempo de un estudio de mercado, y que por el contrario muchas veces presionan a la oficina de abastecimiento para que ellos apoyen en la obtención del bien o servicio, y estos voluntariamente o involuntariamente sean adquiridos de esta manera.

Segundo: si bien es cierto que hay muchos bienes y servicios que tienen la naturaleza de ser adquiridos por esta modalidad, muchas de estas tratan o son vulneradas en los supuestos que estos implican, cometiendo errores voluntarios como involuntarios, los cuales a la larga contraen un perjuicio económico a la entidad, y de manera aún más grande a la persona porque tanto sus compañeros de trabajo como la sociedad los califica de que trabajan sin moral como personas que solo piensan en ellos y se pierde el fin del servicio Público.

Tercero: aceptando la Hipótesis general se puede afirmar de que la modalidad en la que los gobiernos de los tres niveles, Local Regional y Nacional, los cuales crean y/o elaboran sus directivas de adquisiciones de contrataciones Menores a 8 UIT a potestad de ellas mismas, en la mayoría de gobiernos locales el personal desconoce de la existencia de la misma, o hace caso omiso a sus supuestos, siendo estas las que influyen en el personal de la municipalidad, de manera que el personal directa o indirectamente direcciona o permite el direccionamiento del bien o servicios a adquirir. Por esta razón es que se acepta la Hipótesis general.

Final: Al aceptar la hipótesis general se está aceptando que las contrataciones menores a 8 UIT, influyen en el personal de la municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017. Lo cual no significa que influyan para mal sino que influyen en ellos en no planifiquen su trabajo, y muchos de ellos ven una salida práctica y rápida para cumplir sus objetivos, no fraccionaran pero indirectamente indisponen a los trabajadores de la oficina de Abastecimientos.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda primero a la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio en cuanto a las Contrataciones Menores a 8UIT, si bien es cierto el personal que labora muchos no se capacitan porque la remuneración que perciben no les alcanza para poder capacitarse en temas relacionados a contrataciones del estado, la entidad a través del jefe de la Oficina de Abastecimientos y las oficinas de asesorías puedan estas coordinar, para la realización de talleres en los cuales se les capacites sobre temas de contrataciones del Estado y de manera muy especial en contrataciones menores a 8 UIT, puesto que siendo un tema de mucha importancia estas harán de que los trabajadores presten interés y corrijan algunos errores que estos puedan estar cometiendo.
2. La calidad de gasto público es muy diferente a la cantidad de ejecución presupuestal, porque puede que se haya ejecutado todo el presupuesto asignado a la institución, pero la pregunta es si ese gasto tuvo calidad en tiempo, dinero, calidad propia del bien o servicios; y si estas cumplieron con los objetivos trazados y planteados. A tal razón se recomienda que planifiquen sus trabajadores entre los órganos de línea y los órganos de apoyo para una buena ejecución de gasto público.
3. Comprometer al personal que labora en la municipalidad a que sean un poco más consientes con el trato al personal de la localidad donde laboran, “nunca es suficiente y menos para la población del distrito”.
4. Implemente dentro de la página web de la Municipalidad un link en donde puedan ser publicadas las contrataciones menores a 8 UIT, para que de esta manera los mismos trabajadores y los pobladores sientan de que hay transparencia en el actuar y se elimine progresivamente el pensamiento de que hay corrupción, direccionamiento, fraccionamiento entro otros aspectos negativos que desmedran los valores de los trabajadores de la Municipalidad.

VII. PROPUESTA.

1. Se propone realizar un cronograma de capacitaciones constantes a los trabajadores de la municipalidad en su totalidad, dividido por órganos de línea, los órganos de apoyo y en conjunto para que posteriormente los jefes sepan lo que sucede y planteen alternativas de apoyo entre compañeros para no cometer errores involuntarios al momento de realizar los requerimientos.
2. Se propone que se realicen talleres personalizados con personal del CONECTAMEF Cusco, que es la oficina desconcertada del Ministerio de Economía y Finanzas. (MEF), para que enriquezcan en los trabajadores el concepto de calidad de gasto público.
3. Realizar actividades de camaradería entre los compañeros de trabajo para que estos puedan compenetrarse entre ellos, y de esta manera uno a otro pueda mostrarle alguna actuar que demuestren al poblador que pueda darse como maltrato o menosprecio, con una confianza nata guiadas a un mismo objetivo, el del servicio a la población.
4. Contratar con un especialista en elaboración de páginas web, para que vean la manera en poner este link con coordinación de la oficina de abastecimientos, para que estas cotizaciones puedan ser visualizadas por una infinidad de proveedores de bienes y servicios, los cuales sin interés de nadie podrán ofertar sus bienes y servicios.

VIII. REFERENCIAS.

- Ley de Contrataciones del Estado Ley N° 30225.
- Decreto Legislativo N° 1341
- Reglamento de Contrataciones del Estado D.S. N° 350-2015-EF.
- Decreto Supremo N° 056-2017-EF
- Comunicado OSCE obligaciones en torno a las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a ocho 8UIT.
- Stefahnie Sofia Ponce Sono, 2007, Eficiencia del gasto público en educación: un análisis por departamentos, Tesis de pre grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Ronald Crippen Bocanegra Laguna, 2015, Ley de contrataciones y sus efectos en el Distrito de Jose Crespo y Castillo – Leoncio Pado-2014, Tesis de Posgrado, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.
- Sandro Hernandez Diez, 2012, Estructura de las redes de Corrupción en los procesos de Selección de Obras Públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010, Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Weny Betzabeth Mejia Farfan, 2016, Influencia de la Ejecución de los Procesos de Contratación de Bienes y Servicios en el Cumplimiento de Metas Presupuestarias de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa periodos 2013-2014, Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Msreira, Ortega Rosa Amelia, 2013, Necesidades de capacitación Profesional del Personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para mejorar la Calidad de Servicio propuesta de un módulo practico, Tesis de Posgrado, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Deisy Cesilia Escobar Hinostroza; Gaby Carmela Hermoza Oré, 2015, El presupuesto por resultados en la Calidad del Gasto Público de la Unidad

Ejecutora de la Dirección de Salud Huancavelica-año 2014, Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

- Bonifacio Aliaga Lima Milagros; Espinoza Ticse Noemi Luz, 2012, Implementación de un sistema de Control Interno para una Eficiente Gestión en el Área de Abastecimientos de las Municipalidades Distritales de la Provincia de Huancayo, Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Lizbeth Catherine Chavez, 2016, El estrés Laboral y su Efecto en el Desempeño de los trabajadores Administrativos del Área de Gestión Comercial de ELECTROSUR S.A. en el periodo 2015, Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Ikoll Joseph Benites Marquina, 2012, Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del consorcio la Arena S.A.C., Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Javier Ismael Martinez, 2001, Capacitación del Personal para Empresas del nuevo Milenio, Tesis de Posgrado, Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, Mexico.
- Herbert Augusto Venegas Guerra, 2013, Análisis y Mejora de los Procesos de Adquisiciones y Contrataciones de una empresa del Estado en el Sector Hidrocarburos, Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Pilares Blanco Maritza Eufemia, 2017, El Gasto Municipal y la Satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchis, Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Cusco, Perú.

IX. ANEXOS.

✓ INSTRUMENTOS.

CUESTIONARIO SOBRE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD.

Estimado compañero (a), a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio 2017 dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

SI	NO	A VECES
1	2	3

CUESTIONARIO SOBRE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD

1. La presente encuesta se realiza solamente con el fin de desarrollar una investigación.
2. No necesita escribir su nombre.
3. Por favor lea bien cada pregunta y elija Si, No, ó A veces, según se da la situación y marque con una x en el espacio señalado para ello (solo un opción)
4. El éxito de la investigación depende de su objetividad y sinceridad al responder cada pregunta.

Ítems.	Reactivos	SI	NO	A VECES
1	Planifica usted su trabajo con idoneidad.			
2	Realiza su trabajo buscando beneficio personal o amical.			
3	Cumple efectivamente sus 8 horas de trabajo.			
4	Existen factores muy externos a sus funciones que hacen que demore en el cumplimiento de las mismas.			
5	Realiza su trabajo con cuidado y cumpliendo la normativa vigente a la fecha.			
6	Es diligente e imparcial cuando realiza su trabajo.			
7	Piensa en las consecuencias posteriores a la realización de su trabajo.			
8	Busca ser eficiente y eficaz en su trabajo.			
9	Busca capacitarse personalmente en el trabajo que usted desempeña.			
10	Sientes que el capacitarte no tiene resultados positivos en tu puesto de trabajo.			
11	Actualmente te sientes preparado para asumir nuevos retos en tu trabajo.			
12	Crees que si no te capacitas podrías cometer errores civiles, administrativos y/o penales.			
13	Buscas innovar en tu puesto de trabajo.			
14	Sientes que es una necesidad para el desarrollo del distrito modernizar tu oficina.			
15	Aplicas nuevas técnicas de modernización en tu trabajo.			

CUESTIONARIO SOBRE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT.

Estimado compañero (a), a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión Contrataciones menores a 8 UIT. En la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio 2017 dicha información es confidencial y anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT.

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

SI	NO	A VECES
1	2	3

CUESTIONARIO SOBRE CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT.

1. La presente encuesta se realiza solamente con el fin de desarrollar una investigación.
2. No necesita escribir su nombre.
3. Por favor lea bien cada pregunta y elija Si, No, ó A veces, según se da la situación y marque x en el espacio señalado para ello (solo un opción)
4. El éxito de la investigación depende de su objetividad y sinceridad al responder cada pregunta

Items.	Reactivos	SI	NO	A VECES
1	Usted realiza sus requerimientos.			
2	Sus requerimientos los realiza siguiendo la normativa vigente.			
3	Sus requerimientos lo realizan con anticipación.			
4	Sus requerimientos los realiza mencionando la finalidad pública.			
5	Siente que su requerimiento se demora demasiado			
6	Los requerimientos que realiza direccionan a un proveedor en especial.			
7	Sus requerimientos los realiza con la mejor exactitud posible siguiendo su Expediente Técnico y/o actividad a realizar.			
8	Realiza sus requerimientos con las especificaciones técnicas y/o términos de referencia de la manera más precisa.			
9	Las contrataciones de bienes y servicios que realiza se adecuan al cumplimiento de metas propuestas en su expediente técnico y/o acción de inversión.			
10	Las contrataciones que solicita son están destinadas para las adquisiciones de Bb. Y Ss. De manera eficiente.			
11	Controla el costo de adquisición de sus contrataciones.			
12	Es más importante el tiempo de adquisición que el costo de la adquisición.			



16	Volcas tus conocimientos en tu puesto de trabajo.			
17	Sientes que implementar tu puesto de trabajo con mejores herramientas para su desarrollo te deberían ser retribuidas económicamente.			
18	Aplicas tus valores adquiridos en tu puesto de trabajo.			
19	trabajas creyendo que el fin justifica los medios			
20	Respetas a tus compañeros de trabajo.			
21	Sientes que todos estas por debajo de ti.			
22	Crees que los pobladores no son dignos de tu respeto.			
23	Crees que maltratas a los pobladores del distrito.			
24	Realizas tu trabajo con discrecionalidad.			
25	Te gusta alardear de tu trabajo.			
26	Comentas sobre los resultados de tu trabajo a personas ajenas.			
27	Te proponen que facilites información confidencial a terceras personas.			
28	Sientes la necesidad de divulgar información confidencial que manejas en tu oficina.			
29	Sacas provecho personal de tu puesto de puesto de trabajo.			

✓ VALIDEZ DE INSTRUMENTOS:



“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL”

CUSCO, 11 de junio de 2018

CARTA SN.- 2018

Señor (a):

Mg.

Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Cusco

Asunto: SOLICITO OPINION PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: **“LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017”** Conocedor de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos.

Se adjunta:

Ficha de validación del instrumento

Matriz de consistencia.

Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de Instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos.

Seguro de contar con su valioso aporte académico que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud.

Atentamente.



 Br. Balvino Gutierrez Villacorta.



 Dr. Hugo Enriquez Romero.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

MAESTRÍA.

“LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO.

ENCUESTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO.

INVESTIGADOR. BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Dra. Raquel Gil Aguirre
MENCION : Maestría en Gestión Pública
FECHA : 04 de Abril del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Adecuada

2. CONTENIDO:

Aceptable

3. ESTRUCTURA:

Bien estructurada

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna. Bien

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

Firma
Mg. o Dr. Raquel Gil Aguirre
DNI : 23267742
N° de Celular 92474989

✓



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN. Gestión En Servicios de Salud

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO.

1.2 INVESTIGADOR : BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma
 Mg. o Dr.
 DNI : 27863742
 Cel. 984347989



“AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL”

CUSCO, 11 de junio de 2018

CARTA SN.- 2018

Señor (a):

Mg.

Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Cusco

Asunto: SOLICITO OPINION PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: **“LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017”** Conocedor de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos.

Se adjunta:

Ficha de validación del instrumento

Matriz de consistencia.

Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de Instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos.

Seguro de contar con su valioso aporte académico que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud.

Atentamente.


.....
Br. Balvino Gutiérrez Villacorta.


.....
Dr. Hugo Enriquez Romero.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

MAESTRÍA.

“LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO.

ENCUESTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO.

INVESTIGADOR. BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Dr. Ricardo Sanchez Ortiz
MENCION : Maestría en Gestión Pública
FECHA : Ciudad Abn. del 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Aceptable

2. CONTENIDO:

Adecuado

3. ESTRUCTURA:

Bien estructurada

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

[Firma]
Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
Mg. o Dr. Ricardo Sanchez Ortiz
DNI : 73207533
N° de Celular 984614563



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN. Gestión En Servicios de Salud

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO.

1.2 INVESTIGADOR : BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				2	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
 Ninguna. Bien

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz
 ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
 Mg. o Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
 DNI : 27803573



"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL"

CUSCO, 11 de junio de 2018

CARTA SN.- 2018

Señor (a):

Mg.

Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Cusco

Asunto: SOLICITO OPINION PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: **"LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017"** Conocedor de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos.

Se adjunta:

Ficha de validación del instrumento

Matriz de consistencia.

Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de Instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos.

Seguro de contar con su valioso aporte académico que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud.

Atentamente.


.....
Br. Balvino Gutierrez Villacorta.


.....
Dr. Hugo Enriquez Romero.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

MAESTRÍA.

“LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO.

ENCUESTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO.

INVESTIGADOR. BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Dr. Waldo Campana Morro
MENCION : Muestra en Gestión Pública
FECHA : Cusco Abril del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Adecuada

2. CONTENIDO:

Adecuado

3. ESTRUCTURA:

Buen, Aceptable

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna A.K

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

Dr. Waldo Enrique Campana Morro
ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA
Firma
Mg. o Dr. Waldo Campana Morro
DNI : 27937927
N° de Celular 984648727

✓ MATRIZ DE CONSISTENCIA:



MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TITULO: LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE/DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿En qué manera influyen las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de La Municipalidad Distrital De Chinchaypujio 2017?	Determinar el grado de influencia de las Contrataciones Menores a 8 UIT en el personal de La Municipalidad Distrital De Chinchaypujio 2017.	Las Contrataciones Menores a 8 UIT influyen en el personal de La Municipalidad Distrital De Chinchaypujio 2017.	<p><u>variable de estudio 1:</u></p> <p>Contrataciones menores a 8 UIT.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Rápida adquisición de bienes y servicios. Calidad de Gasto Público. 	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Descriptivo Correlacional <p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño no experimental de corte transversal correlacional.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida influye la rápida adquisición de bienes y servicios de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017? ¿En qué manera influye la calidad del gasto público de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017? 	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el grado influencia de la rápida adquisición de bienes y servicios de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017 Determinar el grado de influencia de la calidad de gasto público de las contrataciones menores a 8 UIT en el personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017. 	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las contrataciones menores a 8 UIT influyen en la rápida adquisición de bienes y servicios del personal de la municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017. Las contrataciones menores a 8 UIT influyen en la calidad de gasto público del personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017. 	<p><u>variable de estudio 2:</u></p> <p>Personal de la Municipalidad.</p> <p>dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad. Capacitación, implementación y uso de herramientas. Solvencia moral. 	<div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde:</p> <p>r. Relación entre variables.</p> <p>m. Muestra</p> <p>Ox. Medida de la variable 1</p> <p>Oy. Medida de la variable 2.</p> <p><u>Población</u></p> <p>80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio.</p> <p>Muestra:</p> <p>15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuestionarios Encuestas Observación directa Métodos de análisis de datos. Para el procesamiento de datos se utilizará éos paquetes sps-23.

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES

CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT:</p> <p>Son aquellas adquisiciones que se realicen mediante acciones directas las cuales están excluidas de la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado, sin perjuicio de la supervisión del Órgano Supervisor de las contrataciones del Estado (OSCE).</p> <p>Inciso a) numeral 5.1 artículo 5 Ley de Contrataciones del Estado Ley N° 30225 modificado por D.L. N° 1341</p>	<p>Las contrataciones menores a 8 UIT están regulados por cada entidad, lo cual permite que cada entidad pública señale sus parámetros, reglas y condiciones para la contratación de bienes y servicios de manera independiente, pero que sí tienen aplicación de supervisión del OSCE, están sujetas a supuestos de impedimentos y sujetas a régimen de infracciones y sanciones.</p>	<p>A. RAPIDA ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS.</p> <p>Adquisición de bienes y servicios en buenas condiciones y a la brevedad posible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • REQUERIMIENTOS.
		<p>B. CALIDAD DE GASTO PÚBLICO.</p> <p>La calidad de gasto publico abarca aquellos elementos que garanticen el uso eficaz de los recursos públicos, con los objetivos de elevar el potencial de crecimiento de la economía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • METAS CUMPLIDAS.

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
El personal es el total de trabajadores que desempeñan su diferentes funciones las cuales están encargadas de administrar los recursos del estado en la Municipalidad.	Se denomina personal de la municipalidad a los trabajos y toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas dentro de la Municipalidad ceñida por el cuadro de asignación de personal y el organigrama institucional para el buen funcionamiento de un gobierno.	A. Responsabilidad. Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo	<ul style="list-style-type: none"> Planificación.
		B. Capacitación, implementación y uso de herramientas. La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.	<ul style="list-style-type: none"> Asistencia a curso y talleres. Modernización del trabajo.
		C. Solvencia moral. Las personas que están constituidas en autoridad tienen una gran responsabilidad moral, no sólo en cuanto al ejercicio cabal de su cometido sino también en cuanto a la ejemplaridad de su conducta. Y no valdría decir que no importa la vida privada de los hombres públicos. Importa mucho por dos razones: la primera porque la vida privada influye siempre e inevitablemente en el ejercicio de las funciones públicas. Y la segunda porque los ciudadanos tienen derecho a esperar una solvencia moral en quienes les gobiernan y están a la vista de todos.	<ul style="list-style-type: none"> Valores. Ética profesional.

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS: VARIABLE 1 CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT.

Dimensiones	Indicadores	Peso	N° Ítem.	Ítems.	Reactivos	Alternativa
D.1. Rápida adquisición de bienes y servicios.	Requerimientos.	60.00%	8	1	Usted realiza sus requerimientos.	Si / no / a veces.
				2	Sus requerimientos los realiza siguiendo la normativa vigente.	Si / no / a veces.
				3	Sus requerimientos lo realizan con anticipación.	Si / no / a veces.
				4	Sus requerimientos los realiza mencionando la finalidad pública.	Si / no / a veces.
				5	Siente que su requerimiento se demora demasiado	Si / no / a veces.
				6	Los requerimientos que realiza direccionan a un proveedor en especial.	Si / no / a veces.
				7	Sus requerimientos los realiza con la mejor exactitud posible siguiendo su Expediente Técnico y/o actividad a realizar.	Si / no / a veces.
				8	Realiza sus requerimientos con las especificaciones técnicas y/o términos de referencia de la manera más precisa.	Si / no / a veces.
D.2. Calidad de gasto Público.	Metas y Acciones Cumplidas	40.00%	4	1	Las contrataciones de bienes y servicios que realiza se adecuan al cumplimiento de metas propuestas en su expediente técnico y/o acción de inversión.	Si / no / a veces.
				2	Las contrataciones que solicita son destinadas para las adquisiciones de Bb. Y Ss. De manera eficiente.	Si / no / a veces.
				5	Controla el costo de adquisición de sus contrataciones.	Si / no / a veces.
				6	Es más importante el tiempo de adquisición que el costo de la adquisición.	Si / no / a veces.
TOTAL		100.00%	12			

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS: VARIABLE 2 PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO 2017.

Dimensiones	Indicadores	Peso	N° Ítem.	Ítems.	Reactivos	Alternativa
D.1. Responsabilidad	Planificación	50.00%	8	1	Planifica usted su trabajo con idoneidad.	Si / no / a veces
				2	Realiza su trabajo buscando beneficio personal o amical.	Si / no / a veces
				3	Cumple efectivamente sus 8 horas de trabajo.	Si / no / a veces
				4	Existen factores muy externos a sus funciones que hacen que demore en el cumplimiento de las mismas.	Si / no / a veces
				5	Realiza su trabajo con cuidado y cumpliendo la normativa vigente a la fecha.	Si / no / a veces
				6	Es diligente e imparcial cuando realiza su trabajo.	Si / no / a veces
				7	Piensa en las consecuencias posteriores a la realización de su trabajo.	Si / no / a veces
				8	Busca ser eficiente y eficaz en su trabajo.	Si / no / a veces
D.2. Conocimiento y uso de herramientas	Asistencia a cursos y talleres.	20.00%	4	1	Busca capacitarse personalmente en el trabajo que usted desempeña.	Si / no / a veces
				2	Sientes que el capacitarte no tiene resultados positivos en tu puesto de trabajo.	Si / no / a veces
				3	Actualmente te sientes preparado para asumir nuevos retos en tu trabajo.	Si / no / a veces
				4	Creer que si no te capacitas podrías cometer errores civiles, administrativos y/o penales.	Si / no / a veces
	Modernización del trabajo.		5	1	Buscas innovar en tu puesto de trabajo.	Si / no / a veces
				2	Sientes que es una necesidad para el desarrollo del distrito modernizar tu oficina.	Si / no / a veces
				3	Aplicas nuevas técnicas de modernización en tu trabajo.	Si / no / a veces
				4	Volcas tus conocimientos en tu puesto de trabajo.	Si / no / a veces

				5	Sientes que implementar tu puesto de trabajo con mejores herramientas para su desarrollo te deberían ser retribuidas económicamente.	Si / no / a veces
D.3. Solvencia Moral.	Valores	30.00%	6	1	Aplicas tus valores adquiridos en tu puesto de trabajo.	Si / no / a veces
				2	trabajas creyendo que el fin justifica los medios	Si / no / a veces
				3	Respetas a tus compañeros de trabajo.	Si / no / a veces
				4	Sientes que todos estas por debajo de ti.	Si / no / a veces
				5	Crees que los pobladores no son dignos de tu respeto.	Si / no / a veces
				6	Crees que maltratas a los pobladores del distrito.	Si / no / a veces
	Ética Profesional.		6	1	Realizas tu trabajo con discrecionalidad.	Si / no / a veces
				2	Te gusta alardear de tu trabajo.	Si / no / a veces
				3	Comentas sobre los resultados de tu trabajo a personas ajenas.	Si / no / a veces
				4	Te proponen que facilites información confidencial a terceras personas.	Si / no / a veces
				5	Sientes la necesidad de divulgar información confidencial que manejas en tu oficina.	Si / no / a veces
				6	Sacas provecho personal de tu puesto de puesto de trabajo.	Si / no / a veces
TOTAL		100.00%	29			

- ✓ CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO ANTA

Nº 001284

FORMULARIO UNICO DE TRAMITE (FUT)

SOLICITA: Permiso para la aplicación de instrumentos de recolección de Datos.

1. SUMILLA

2. SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO:

3. Balbuena Gutierrez Villacosta

DATOS DEL USUARIO (NOMBRES Y APELLIDOS)

4. D.N.I. Nº 43655745 5. RUC _____ 6. E-MAIL balbuangelita@hotmail.com

7. Cusco, San Sebastian.
DOMICILIO DEL USUARIO (AV. JR. CALLE, PSJE, Nº, DIST. PROV.)

8. MARCAR EN EL CASILLERO CON UN ASPA (X)

<input type="checkbox"/> ALQUILER / ARRENDAMIENTO	<input type="checkbox"/> CAMBIO	<input type="checkbox"/> RECONSIDERACIÓN / APELACIÓN
<input type="checkbox"/> AUTORIZACIÓN	<input type="checkbox"/> DEVOLUCIÓN	<input type="checkbox"/> RECTIFICACIÓN / MODIFICACIÓN
<input type="checkbox"/> APOYO	<input type="checkbox"/> DENUNCIA	<input type="checkbox"/> RECONOCIMIENTO
<input type="checkbox"/> AMPLIACIÓN	<input type="checkbox"/> EXONERACIÓN	<input type="checkbox"/> REGISTRO
<input type="checkbox"/> ANULACIÓN	<input type="checkbox"/> INSCRIPCIÓN	<input type="checkbox"/> REVISIÓN
<input type="checkbox"/> APROBACIÓN	<input type="checkbox"/> LICENCIA	<input type="checkbox"/> SUB - DIVISIÓN
<input type="checkbox"/> ADQUISICIÓN	<input type="checkbox"/> PENSIÓN	<input type="checkbox"/> EMPADRONAMIENTO
<input type="checkbox"/> COPIA CERTIFICADA	<input type="checkbox"/> PRESTAMO	<input type="checkbox"/> TRANSFERENCIA
<input type="checkbox"/> CERTIFICADO	<input type="checkbox"/> INCREMENTO	<input type="checkbox"/> TITULACIÓN
		<input checked="" type="checkbox"/> OTROS

9. FUNDAMENTOS DEL PEDIDO: Solicita permiso para autorización de la aplicación de recolección de Datos.

10. DOCUMENTO QUE SE ADJUNTA: Solicitud.

11.- IMPORTANTE: LA PRESENTE TIENE CARÁCTER DE DECLARACIÓN JURADA EN EL CASO DE PRODUCIRSE FRAUDE O FALSEDA, ME SOMETO A LAS SANCIONES QUE CONTEMPLAN LOS ARTÍCULOS 6TO Y 7MO DE LA LEY 25035.

12.- CHINCHAYPUJIO, 11 DE Junio DEL 2018

FIRMA DEL SOLICITANTE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO
ANTA CUSCO

MESA DE PARTES

11 JUN 2018

Nº Registros: 0943 Moras: 4.00pm

Nº Folios: 02h Firmas: 1

SOLICITA: Permiso
para la Aplicación de
instrumentos de
Recolección de datos.

Sr. Rubén Cornejo Mejia

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio

Yo: Balvino Gutierrez Villacorta,
identificado con DNI N°: 43655745,
con domicilio en Sinchirocca R-15
A.V. Fedetracc, alumno de la
Escuela de Posgrado de la
Universidad Cesar Vallejo, me
presento ante su digno despacho y
expongo:

Que estando cursando estudios de Maestría, en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y siendo necesario la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de las tesis titulada "LAS CONTRTACIONES MENORE A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO" por el cual le solicito a usted, me pueda autorizar y dar el permiso correspondiente para la aplicación de dichos instrumentos en la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, la cual usted dirige y con la anuencia correspondiente de los encuestados.

Agradezco su gentil aceptación y le expreso mis sentimientos de estima personal.



Balvino Gutierrez Villacorta

DNI: 43655745



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO ANTA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO
 ANTA - CUSCO
MESA DE PARTES
 15 JUL 2018
 N° Registro: 1174
 Hora: 5:00pm
 NE 001311
 Folio: 02 Firma:

FORMULARIO UNICO DE TRAMITE (FUT)

SOLICITA: Constancia de aplicación de instrumentos de investigación

1. SUMILLA
2. SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO:

3. Balvino Gutierrez Villacorta

DATOS DEL USUARIO (NOMBRES Y APELLIDOS)

4. D.N.I. N° 43655745 5. RUC _____ 6. E-MAIL balviangetta@hotmail.com

7. San Sebastian, Cuzco
DOMICILIO DEL USUARIO (AV. JR. CALLE, PSJE, N° DIST. PROV.)

8. MARCAR EN EL CASILLERO CON UN ASPA (X)

- | | | |
|---|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ALQUILER / ARRENDAMIENTO | <input type="checkbox"/> CAMBIO | <input type="checkbox"/> RECONSIDERACIÓN / APELACIÓN |
| <input type="checkbox"/> AUTORIZACIÓN | <input type="checkbox"/> DEVOLUCIÓN | <input type="checkbox"/> RECTIFICACIÓN / MODIFICACIÓN |
| <input type="checkbox"/> APOYO | <input type="checkbox"/> DENUNCIA | <input type="checkbox"/> RECONOCIMIENTO |
| <input type="checkbox"/> AMPLIACIÓN | <input type="checkbox"/> EXONERACIÓN | <input type="checkbox"/> REGISTRO |
| <input type="checkbox"/> ANULACIÓN | <input type="checkbox"/> INSCRIPCIÓN | <input type="checkbox"/> REVISIÓN |
| <input type="checkbox"/> APROBACIÓN | <input type="checkbox"/> LICENCIA | <input type="checkbox"/> SUB - DIVISIÓN |
| <input type="checkbox"/> ADQUISICIÓN | <input type="checkbox"/> PENSIÓN | <input type="checkbox"/> EMPADRONAMIENTO |
| <input type="checkbox"/> COPIA CERTIFICADA | <input type="checkbox"/> PRESTAMO | <input type="checkbox"/> TRANSFERENCIA |
| <input type="checkbox"/> CERTIFICADO | <input type="checkbox"/> INCREMENTO | <input type="checkbox"/> TITULACIÓN |
| | | <input checked="" type="checkbox"/> OTROS |

9. FUNDAMENTOS DEL PEDIDO: Solicito constancia de aplicación de instrumentos de investigación

10. DOCUMENTO QUE SE ADJUNTA: Solicitud.

11.- IMPORTANTE: LA PRESENTE TIENE CARÁCTER DE DECLARACIÓN JURADA EN EL CASO DE PRODUCIRSE FRAUDE O FALSEDAD, ME SOMETO A LAS SANCIONES QUE CONTEMPLAN LOS ARTÍCULOS 6TO Y 7MO DE LA LEY 25035.

12.- CHINCHAYPUJIO, 15 DE Julio DEL 2018

[Firma]
FIRMA DEL SOLICITANTE

SOLICITA: Constancia
de aplicación de
instrumentos de
Investigación.

Sr. Rubén Cornejo Mejía

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio

Yo: Balvino Gutierrez Villacorta,
identificado con DNI N°: 43655745,
con domicilio en Sinchirocca R-15
A.V. Fedetracc, alumno de la
Escuela de Posgrado de la
Universidad Cesar Vallejo, me
presento ante su digno despacho y
expongo:

Que estando cursando estudios de Maestría, en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y siendo necesario la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de las tesis titulada "LAS CONTRTACIONES MENORE A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO" por el cual le solicito a usted, tenga a bien el concederme las constancia de aplicación de los instrumentos de investigación.

Agradezco su gentil aceptación y le expreso mis sentimientos de estima personal.

Balvino Gutierrez Villacorta

DNI: 43655745



PERÚ

GOBIERNO
LOCALMUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHINCHAYPUJIO

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

Quien suscribe. **RUBEN CORNEJO MEJIA**, con DNI N° 24369679 **ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, ANTA-CUSCO.**

HACE CONSTAR:

Que el Sr. **BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA**, con DNI. N° 43655745, en su condición de estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado dentro de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, los instrumentos correspondientes a su trabajo titulado "LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONA DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO, 2017".

Se expide la presente constancia a petición del interesado, para los fines que vea por conveniente.

Chinchaypujio, 16 de julio de 2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHINCHAYPUJIO
Ruben Cornejo Mejia
ALCALDE
DNI: 24369679

!!! Chinchaypujio, gente que trabaja!!!...

Plaza de Armas s/n - Chinchaypujio
Anta - Cusco - Perú

e-mail: mdchinchaypujio@gmail.com
RPM: 985 002833 - 985 000482

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Hugo Enríquez Romero, docente de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCAHYPUJIO, 2017., del estudiante BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **19 %** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 10 Junio del 2018.

Atentamente



Dr. Hugo Enriquez Romero
Docente

DNI: 23863530



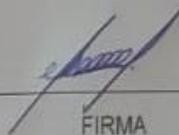
ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **BALVINO GUTIERREZ VILLACORTA**, identificado con DNI N° **43655745** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“LAS CONTRATACIONES MENORES A 8 UIT Y EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAYPUJIO,2017”**; 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: 43655745



Trujillo, 31 de Julio del 2018