



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Capacitación y ejecución del plan anual de contrataciones en la
Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Moyobamba, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vela Ruiz, Claudia Esther (ORCID:0000-0003-3154-8979)

ASESOR:

Mg. Panduro Salas, Aladino (ORCID:0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mis seres queridos, quienes son el complemento perfecto en mi vida, la fortaleza y la soporte que tengo en el día a día.

Claudia Esther

Agradecimiento

Agradecimiento especial a mi asesor, a la universidad César Vallejo, por permitirnos estudiar la maestría en tiempos muy difíciles y poder concluir con éxitos esta etapa.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables Operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de capacitación de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.....	20
Tabla 2	Nivel del plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de saneamiento de Moyobamba, 2020.....	21
Tabla 3.	Análisis de la relación entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020..	22
Tabla 4	Análisis de la relación entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios saneamiento de Moyobamba, 2020.....	23
Tabla 5.	Análisis de la relación entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.....	24
Tabla 6.	Análisis de la correlación entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.....	25

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.....	26
-----------	---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, la investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 45 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados determinaron que el nivel de capacitación de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, tiene una escala casi nula con un 31%. Asimismo, el nivel del plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios tiene una escala nula con un 29%; concluyendo que existe relación entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de 0,714 que indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05.

Palabras claves: Capacitación, plan anual, servicios.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between training and the execution of the Annual Contracting Plan in the company that provides sanitation services in Moyobamba, 2020, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and The sample was 45 workers, the data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument, the results determined that the level of training of the company providing sanitation services in Moyobamba, 2020, almost never has a scale of 31 %. Likewise, the level of the annual hiring plan of the service provider company has a scale never with 29%; concluding that there is a relationship between training and the execution of the Annual Contracting Plan in the Moyobamba sanitation service provider company, 2020, because the spearman correlation coefficient obtained a value of 0.714, which indicates a high positive correlation and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keywords: Training, annual plan, services

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación desde el enfoque internacional es concebida como una base fundamental para la planificación y desarrollo en busca del logro de los resultados de una organización, en ese contexto a nivel de América Latina la capacitación hoy en día debe enfrentar el reto de mejorar el desempeño como fuente de desarrollo sostenible y equitativo en el tiempo. En ese contexto, Fiszbein, Cosentino, y Cumsille (2016) menciona que los diferentes países cuentan con personal capacitado en cuanto a temas relacionados a la gestión pública, sobre todo en temas de contrataciones, entonces, para que cada organismo de la administración pública pueda realizar los fines que se le ha delegado, resulta crucial que adquieran los productos, servicios y obras adecuadas para la oportuna realización de sus funciones. En este sentido, es necesario desarrollar procesos de contratación pública conocidos, los cuales serán incorporados al plan anual de adquisiciones.

En esta última década, en una economía globalizada, en Perú la capacitación ejerce un papel muy importante en las instituciones, con la finalidad de buscar eficiencia y con ella alcanzar a cumplir los objetivos institucionales (Bermúdez, 2015). En ese contexto, el cumplimiento de las metas, aparece como herramienta de contrataciones servicios y productos que las instituciones requieren, es por ello que estas planifican sus actividades y compras en función a un plan anual de contrataciones, con las que se pretende cubrir todas esas necesidades, sin embargo, en la gran mayoría de instituciones, estos planes no son cumplidos en su totalidad, debido a que priorizan actividades que no están contemplados en los planes, además que no gestionan los presupuestos de manera oportuna, quedando así dichos planes inconclusos, perjudicando de manera directa en el nivel de ejecución presupuestaria y no cubriendo las necesidades prioritarias de la población beneficiaria.

A nivel regional, dentro de las entidades Públicas, son los funcionarios quienes tienen el poder de representar al país en todas las compras y contrataciones que se necesite, es ahí donde radica la responsabilidad de los funcionarios de tener conocimientos actualizados en las normativas, aspectos legales y técnicos de las Contrataciones Públicas, no obstante, las entidades del estado no cuentan con

funcionarios calificados y con amplio conocimiento y manejo de información en contratación pública y su marco legal, experiencia y dominio operativo, así mismo este conocimiento no se socializa y comparte para el bien de la propia entidad y de la población que son los beneficiados.

La empresa viene desarrollando planes de capacitación. Sin embargo, el personal de las diferentes Gerencias y Oficinas siguen presentando problemas relacionados con el desarrollo efectivo del Plan anual de adquisiciones, es decir, la mayoría del personal desconoce los procesos de contratación, el cual está complicando el cumplimiento de lo planificado y programado según el plan de cada organización, trayendo consigo que dichas solicitudes no se han atendidas en el mes correspondiente, ocasionando un caos en la entrega del suministro del agua, vital para la ciudad de Moyobamba, además la EPS Moyobamba no posee un plan de capacitación que permita al personal potenciar sus competencias, potenciar sus conocimientos, mejorar su actuar en beneficio de la entidad y el acatamiento estricto de un plan anualizado de adquisiciones. Con referencia a ello, es necesario conocer si ambas variables tienen relación entre sí.

En base a la realidad problemática es necesario formular el **problema general**. ¿Cuál es la relación entre la capacitación con la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de capacitación de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020? ¿Cuál es el nivel del plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020? ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020?

La presente investigación tiene como justificación lo siguiente: **Valor teórico**, se justificarán en teorías actuales de autores que desarrollen las variables de estudio, autores por las que se regirá la investigación a través de las dimensiones e indicadores a evaluar. **Implicancia práctica**, la presente investigación busca contribuir a tener el adecuado conocimiento sobre acatamiento del plan anual de contrataciones, cooperando a una administración oportuna y ejecutar las actividades definidas, con personal capacitado y conocedor de todas las actividades que realiza la institución. **Utilidad metodológica**, desde la óptica metodológica se sostiene en autores de metodología científica, quienes ayudaran a incorporar nuevos enfoques, así como la técnica e instrumento que pueden ser empleados en estudios que expongan una problemática similar a lo que se simplemente deseen obtener información cuantificable sobre la variable y dimensiones objeto de estudio. **Relevancia social**, se enfoca en buscar la eficiencia y legitimidad en el desarrollo de los presupuestos y el cumplimiento de la contratación de productos y servicios de cada meta que le corresponde a la institución, donde la ética, responsabilidad sean las virtudes y características de cada servidor o funcionario que forma parte de alguna fase del proceso de contratación. **Conveniencia**, Esta investigación es una alternativa a los problemas encontrados, es decir, permitirá al responsable de campo considerar las recomendaciones e impactos encontrados para conseguir las metas definidas en el planeamiento de la entidad y aplicar nuevos métodos. Estrategias de control relacionadas con el cumplimiento del plan de reclutamiento implementado anualmente.

Para enmarcar el rumbo de la investigación es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de capacitación de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020. Identificar el nivel del plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020. Identificar la relación entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, Analizar la relación entre la dimensión administrativa con

la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios saneamiento de Moyobamba, 2020, Analizar la relación entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Se tiene como **hipótesis general**: Hi: Existe relación significativa entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, Ho: No existe relación significativa entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020. Como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de capacitación de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020., es adecuada. H2: El nivel del plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020., es adecuada., H3: Existe relación significativa entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, H4: existe relación significativa entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, H5: Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a estas variables de investigación hay muchos antecedentes entre ellos a nivel internacional: Rendón, G. (2018). *Análisis del plan anual de contratación en la Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC EP unidad de negocio termoesmeraldas, del año 2017*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Es un estudio de tipología descriptiva relacionada no experimental, con una población consistente en 219 procesos, y una muestra compuesta por 95 procesos. Llegó a la siguiente conclusión: Los hechos han demostrado que el proceso de implementación del PAC es defectuoso. En el año 2017, se cumplió con una ejecución del 79.20% del PAC a pesar de que el 80% de las contrataciones se reformularon y fueron publicadas en el tercer cuatrimestre; esto debido a que la meta del indicador de ejecución del PAC establecido por la Matriz CELEC EP, mide la ejecución de acuerdo a la publicación del proceso mas no a la contratación del mismo, teniendo en cuenta que un proceso puede ser publicado y declararlo desierto por diferentes causales de acuerdo a la normativa.

Chichande, M. (2018). *Ejecución Operativa del Plan Anual de Contratación Operativa en la Corporación Nacional de Electricidad*. (Artículo científico). Rev. Hallazgos21. Ecuador. Aplicada, no experimental, con una muestra que se encuentra conformada por 23 empleados. La investigación se utiliza como una herramienta conveniente para las técnicas de encuesta y la información del cuestionario. Concluyó que: En la revisión del PAC operativo, con corte al mes de noviembre de 2016, se determinó que no se ejecutó en su totalidad, dejando procesos importantes sin contratar. De tal forma, que la operatividad de la empresa se afectó, creando escenario de insatisfacción para el personal, pues se ven perjudicados en sus actividades diarias, dado a la insuficiencia de los materiales e insumos, servicios y mantenimiento continuo de los activos más relevantes para la organización. De lo observado, esto es el resultado de esperar al último momento para iniciar la fase preparatoria de la contratación; quizás confiados en el recurso de modificaciones, para cambiar el período de contratación. La desprogramación del PAC operativo, tuvo como efecto trasladar algunas contrataciones al último cuatrimestre del año 2016, que finalmente no se lograron efectivizar en ese periodo fiscal. Para contratarlas se afectó al

presupuesto 2017, sacrificando otras actividades importantes para cumplir objetivos estratégicos de la CNEL EP. De la revisión se pudo observar que no se toman correctivos ni se aplica la normativa por incumplimiento del personal responsable, lo cual genera despreocupación e indiferencia de parte de las áreas requirentes en cuanto a las consecuencias y efectos sobre los clientes internos.

Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad técnica de Ambato. Ecuador. Descriptiva, no experimental, con una total de 362 trabajadores como población y la muestra de sólo 172 colaboradores, la técnica utilizada son las encuestas y el instrumento que permite la recolección de información son los cuestionarios, concluyó que la capacitación por competencias es el método más común para mejorar las habilidades de los empleados, de igual manera cree que la capacitación es un instrumento importante para el progreso de recursos humanos; al mismo tiempo se logró analizar los pro y contras de las metodologías implementadas en las capacitaciones anteriores, esto con la finalidad de brindar una solución para la organización, la misma que se refleje en el futuro cercano de la empresa y en las actitudes del equipo humano que la integran. Por último, el estudio reveló que, en cuanto a la variable de capacitación, la identificación con la entidad posee un 8,2%; tendencia a cumplir con las metas y liderazgo un 10,2%; relaciones y pensamiento prospectivo 8,2% y línea a de carrera 16,3%; todo lo anterior se funda en el desempeño obtenido sobre las metas propuestas, en la difusión de información oportuna y en el rendimiento e integración del personal.

Alejandría, J. (2020). *El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo. De corte transversal o transaccional, de diseño no experimental, tanto la población como la muestra fueron 3 personas, concluyó que el 81,8% de los trabajadores cree que la PAC es un método de gestión pública que ayuda a incrementar la eficiencia en 40 ciudades y el 66.7% del total afirma que los resultados mejorarían si recibieran capacitaciones en cuanto al uso de las herramientas de gestión pública, y que estas capacitaciones se deben dar a los trabajadores de la municipalidad, al

poblador común y áreas específicas buscando la articulación de funciones. El 41.2% del total de los encuestados conocen sobre los pasos que sigue el PAC, analizando la aplicación u operabilidad de estos el 84% desconocen lo citado, mostrando mayor dificultad en la etapa de diseñar las especificaciones técnicas y el 78% manifiesta que existe falencia en los términos de referencia.

Gálvez, M. (2017). *El plan anual de contrataciones y gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local N°15 Huarochirí año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, tipo de investigación aplicada, no experimental, con una población compuesta por 263 directores y la muestra utilizada estuvo conformada por 159 directores, la técnica utilizada es una encuesta y el cuestionario fue usado como instrumento de recojo de información, concluyó que existe una correlación mediana entre las dos variables, porque el coeficiente es 0.364 y el nivel de señal es sig. es 0,0000; entonces, si existiese una mínima variación en una de las variables automáticamente existirá variaciones en la otra. Por otra parte, evidenció una relación positiva y moderada entre formulación y variable dependiente, ya que el coeficiente fue 0,360 y el nivel de sig. tomo un valor de 0.000.

Gamonal, L. (2017). *Capacitación y Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Es una tipología afín, diseño no experimental, tomando en cuenta la población y muestreo de 25 trabajadores, la técnica empleada en la investigación fue la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario, concluyó que existe una relación directa con las variables anteriores, para lo que resulta necesario que se desarrolle capacitaciones periódicas al personal encargado de realizar las contrataciones. Por otro lado, se debe considerar como temas relevantes el presupuesto, calidad de gasto, finanzas, lo cual impactará directamente en el desarrollo del PAC.

Vallejos, V. (2019). *Sistema de Gestión de Calidad según ISO 9001:2015 para mejorar procesos de capacitación, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, 2018*. (Tesis doctorado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Tipo descriptiva y propositiva, diseño Aplicativa o Critico Propositiva, población fue de

311 personas, la muestra fue de 75 personas, la técnica fue análisis de archivos documentarios y encuestas y el instrumento fue la guía de análisis documental y un cuestionario. Concluyó que: La caracterización del modelo se cimienta en la necesidad de conseguir una mayor calidad y excelencia de gestión de recursos. Asimismo, el estudio permitió evidenciar que el proceso de capacitación y formación es deficiente y regular, ya que el porcentaje fue de 44.0% y 34.7%, reconociendo la desarticulación de los departamentos funcionales y que dan respaldo al desarrollo eficiente del proceso.

En cuanto a las teorías comprendidas dentro de la **capacitación**, Chiavenato (2007), indica que " La formación debe llevarse a cabo acorde con los menesteres de la organización. De acorde a como se desarrolla, sus necesidades cambiarán, por lo que la capacitación debe cubrir las nuevas necesidades" (pág. 392). Por lo que, se requiere de evaluaciones paulatinas para determinar la existencia de necesidades, y a partir de diseñar planes que permitan satisfacerlas de forma oportuna.

MEF (2018) nos refiere que la finalidad de las capacitaciones en las instituciones del sector público es el desarrollo personal, profesional y ético de las personas que la integran; ayuda a perfeccionar los servicios que se brinda la ciudadanía y es una táctica de suma importancia para conseguir los propósitos. La formación debe estimular el buen desempeño y trayectoria laboral de los trabajadores, puesto que es un factor necesario para el desarrollo profesional que combine las carencias organizacionales con las diversas condiciones y perspectivas de los colaboradores.

Siliceo (2004), señala que formación hace referencia al grado de formación, en el que la modificación del tema hará más eficiente la producción y uso del instrumento. (Página 51). Asimismo, indica que la capacitación da soporte y genera desarrollo visible de la persona, define su espíritu de deseo de superación, de solidaridad, al mismo tiempo que compone su personalidad otorgándole libertad para elegir por valores y retos empresariales.

Por su parte, la UNESCO (2011), mencionó que la formación es un recurso para los abogados, que se puede utilizar para seleccionar profesores internos para

formar a otras personas de diversos campos. El objetivo es minimizar los costos asociados con la formación de los trabajadores y su formación. Por otro lado, los formadores con valiosa experiencia los utilizan conocimiento y experiencia para dirigir la empresa. (Página 35).

Para Blake (2000), dijo: “La formación tiene como objetivo cumplir cabalmente con las necesidades de las organizaciones en la que se incorpora conocimientos, actitudes y habilidades en sus colaboradores como parte de su cambio natural, crecimiento y adaptación al nuevo entorno interno. Externo” (p. 21), es así como la formación constituye uno de los ámbitos más activos de la educación. Ruiz (2013) define que la formación organizacional es un proceso de formación para los empleados de toda la entidad. El proceso busca mejorar continuamente y sobrevivir en el entorno competitivo actual. Es por ello que la empresa planifica la formación: los trabajadores deben tener el ámbito de competencia para realizar tareas relacionadas con el servicio. Y el abanico de competencias que deben poseer los responsables de las áreas estratégicas de la empresa.

Gonzales y Tarrago (2008) definieron la formación como un conjunto de reuniones organizadas donde el gerente o líder del equipo líder participaba en nuevas ideas. La formación también la realiza el ponente, quien transmite su conocimiento de los temas importantes de la empresa a los colaboradores para potenciar sus conocimientos y capacitarlos para el correcto desempeño de su trabajo. La capacitación en el trabajo debe incluir lo siguiente: difusión de información; se refiere a la información que se proporcionará a los socios de la organización. Desarrollo tecnológico; se refiere a las habilidades, destrezas y conocimientos relacionados con el desarrollo de actividades. El desarrollo o transformación se refiere a las actitudes de los trabajadores hacia el trabajo. El desarrollo de conceptos se refiere a la formación destinada a mejorar la capacidad laboral.

Evaluación de la capacitación; para Chiavenato (2009), menciona que las entidades exponen un sentido para comprender la enseñanza intuitiva, es así como la evaluación es un proceso integral que debe desarrollarse en diferentes tiempos. Toda evaluación permite valorar los frutos que se ha conseguido con la

capacitación. Por último, para medir la espesura de la enseñanza es necesario considerar a los siguientes indicadores: Necesidades y enseñanza obtenida. (p. 543)

Dentro de las teorías de la capacitación se tiene a la teoría científica: Taylor; pues esta se cimentó en el estudio de las tareas, basado su interés principal en el aumento de la productividad. Campo de estudio que se encuentra a cargo del estudio de la administración de forma holística. Todos y cada uno de los sistemas de aprendizaje y de capacitación que se elaboren deben considerar las necesidades inherentes a cada organización y/o nación, apoyándose de recursos económicos y tecnológicos.

Las dimensiones de la capacitación mencionadas por el autor Chiavenato (2007), quien menciona tres dimensiones:

Dimensión institucional. Para Chiavenato (2012), es la agrupación de fases y tácticas de orientación para gestionar acciones y actividades que coadyuvan a mejorar los procesos para garantizar aprendizajes de calidad y cumplir con los objetivos y las reglas institucionales a través de la ejecución de funciones eficientes. Comunica que la gestión necesita de medios (recursos, materiales, fases, actividades) y de fines (metas a obtener) lo cual se constituye en una actividad primordial de naturaleza medible. (p.22). **Dimensión Administrativa**

La UNESCO (2011) señala, está conformada por funciones y estrategias que permiten la administración eficaz del personal, los recursos financieros, los materiales y el cumplimiento de reglas, con el fin de aumentar el proceso de transmisión de conocimientos y aprendizaje. Está dimensión busca lograr el punto de congruencia entre los intereses personales con los de la organización, de tal manera que sea más sencillo la elección de alternativas y propicie el cumplimiento de actividades. (p. 35), para Alvarado (2003), indica que esta dimensión involucra tomar decisiones y ponerlas en marcha para realizar actividades y con ello dar cumplimiento a las metas. Sin embargo, cuando estas tareas se conviertan en operaciones mecánicas de acuerdo con la normativa, tendrán efectos nocivos, destruyendo la originalidad de la atención, la asignación y la optimización de los recursos, dificultando la correcta gestión de las entidades. (Página 30). **Dimensión Comunitaria,** La Organización de las Naciones Unidas

para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011) señala que esta es la relación entre entidades sociales y ambientales, gobiernos sociales, locales, regionales y nacionales, entidades civiles y fuentes religiosas que están inmersas en ella. Su participación responde a una serie de metas establecidas, las cuales pueden servir como puentes para el mejoramiento de la institución. (p. 35).

En tanto, la segunda variable es el **plan anual de contrataciones**, que es definida como un instrumento de administración logística que tiene como fin programar, comunicar y examinar las carencias de materiales, servicios, recursos y obras de una, cuyos procesos de selección están enmarcados en durante un año. (SERCOP, 2015, p. 148).

Según el OSCE (2012), en su Ley de Contrataciones y su Reglamento indicó: PAC, tiene como fin la uniformización de elementos para el diseño y difusión de los planes de contrataciones de las instituciones y organismos que pertenecen al sector público. Su finalidad es definir las responsabilidades que las instrucciones públicas poseen en referencia al diseño, contenido, transformación, comunicación, realización y evaluación del PAC, cuya implicancia es de cumplimiento obligatorio por todos los organismos públicos definidas en el numeral 3.1 del artículo 3° de la Ley Contrataciones del Estado. (p. 431)

La base legal del PAC es la DIRECTIVA N° 002-2019-OSCE/CD El PAC, la que constituye una herramienta de gestión para la planificación, desarrollo y control de contratos, gestionada por POI y presupuestos de agencias. El PAC aprobado debe especificar los contratos de bienes, servicios y proyectos de financiamiento a suscribirse durante el año, y sacarlos de sus respectivos recursos presupuestarios, independientemente de que estén sujetos a alcance legal y fuentes de financiamiento. El PAC debe satisfacer las necesidades de la organización estrictamente codo con codo, y las necesidades de la organización se originan en cada uno de sus campos en función de las metas y resultados deseados. Las instituciones deben basarse en lo dispuesto en las leyes y reglamentos en el contenido, diseño, aprobación, transformación, comunicación, difusión, desarrollo y evaluación de su PAC.

Morante (2016, p. 148), menciona que es importante conocer la relación entre el PAC con los elementos de administración que tienen las entidades del estado, de los cuales se destacan:

El Plan Estratégico Institucional (PEI): Está constituido por instrumentos orientados a las funciones institucionales del sector público que sirven como foco para dar inicio al diseño de presupuestos estatales para cada año fiscal. Dentro del se integran lineamientos claves como el que es y lo que pretende lograr, política institucional, metas de impacto corto y largo plazo e indicadores que permitan calcular su desarrollo.

El Plan Operativo Institucional (POI): es la nota de gestión que debe prestar atención a la necesidad de considerar las metas generales y las metas organizacionales a corto plazo (que cubren un año fiscal) que la agencia nacional pretende alcanzar cada año, las cuales deben estar relacionadas con el PEI. Estos objetivos deben reflejarse en un presupuesto institucional abierto, que cuente con leyes y una ley de sistema presupuestario general con marco de referencia.

El Presupuesto Institucional de Apertura (PIA): El presupuesto final es el resultado del plan operativo de la organización, que muestra las metas presupuestarias y los costos de cada departamento orgánico. Al mismo tiempo, considera los elementos de gestión de las agencias estatales que promueven el logro de las metas contenidas en su POI a través de proyectos diseñados por cada entidad agencia. En resumen, es una representación digital del costo de participación de un año.

Según la OSCE (2012), las características del PAC son: **Integral**. El PAC es un documento referidos a los procedimientos de selección, a las necesidades de productos y servicios que las entidades del sector público deben realizar para alcanzar sus metas institucionales. **Público**. Los procesos contenidos en el PAC deben ser debidamente registrados en el SEACE con el fin de garantizar su difusión y libertad de acceso para todas las personas. **Formal**. Desde medidas administrativas aprobadas hasta diferentes tipos de modificaciones que afecten el período de vigencia del PAC, las instituciones deben aprobar formalmente mediante resoluciones (funciones delegables). **Obligatorio**. Desde la aparición

de las normas en contratación pública, el carácter forzoso que ordena que todos los organismos sujetos a su aplicación diseñen un PAC.

Las dimensiones la variable son propuestas por SERCOP (2015): **Formulación**, el SERCOP (2015), indica que es la etapa inicial de cualquier proceso de adquisición, es un proceso que requiere de un trabajo constante que inicia con la inexistencia de una planeación. Asimismo, un estudio de factibilidad debe realizarse con una descripción los requerimientos de adquisiciones, y una propuesta debe cimentarse en el análisis de rentabilidad. (p. 10).

Programación: El SERCOP (2015) indica que, dentro del marco del contrato, el representante de la entidad que establece el contrato, junto con los integrantes que formaron parte en alguna de las etapas preparatorias para la organización, contratación y realización de acuerdos que están financieramente apoderados. (p. 11).

Ejecución. Obedece al proceso de selección elegido, se evaluará la veracidad de los factores que lo componen, con el fin de controlar que el proceso cumpla el objetivo por el cual fue creado, de esta manera se garantiza su fiel legitimidad, suplido y caución técnica y operativa. (SERCOP, 2015, p. 16). Por último, **evaluación** el SERCOP (2015), señala que la comprobación, el estudio y los comentarios están referidos a la realización de las características del proceso de provisión. Asimismo, es necesario considerar a los procesos de adiestramiento como una vital herramienta de gestión para evaluar, controlar y nutrir futuros procesos. (p. 22).

III. METODOLOGÍA

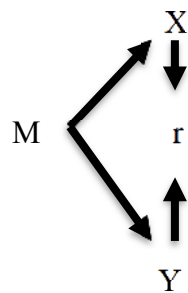
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Básico, Su característica es que la finalidad no constituye una finalidad práctica directa, sino que su finalidad es incrementar la comprensión del sujeto de investigación a partir del análisis de los distintos componentes que lo constituyen. (Concytec, 2017)

Diseño de investigación

No experimental, descriptivo, de relevancia y transversal. Es el diseño precisado por Hernández Fernández y Baptista (2014). La característica es que el proceso de ejecución no necesita cambiar las condiciones de las variables, y la población se describe y sistematiza de manera estructurada. Se permite utilizar la inferencia de causalidad u otras afirmaciones enviadas a la encuesta mediante la aplicación de pruebas estadísticas; y solo especificar el proceso de obtención de datos de la encuesta dentro del alcance de la encuesta. La siguiente figura muestra el diseño de la encuesta:



Dónde:

M= Muestra de la investigación

X= Variable capacitación

Y= Variable plan anual de contrataciones

r = Relación entre las variables

3.2. Variables Operacionalización

Las variables que se someten al estudio son:

Variable 1: Capacitación

Definición conceptual: La UNESCO (2011), mencionó que la formación es un recurso abogado, que se puede utilizar para seleccionar instructores internos para formar a otras personas de diversos campos. El objetivo es minimizar los costos asociados con la formación de los trabajadores y su formación. Por otro lado, los formadores con valiosa experiencia los utilizan Conocimiento y experiencia para dirigir la empresa. (Página 35).

Definición operacional: la variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

Variable 2: Plan de contrataciones

Definición conceptual: Es definida como un instrumento de administración logística que tiene como fin programar, comunicar y examinar las carencias de materiales, servicios, recursos y obras de una, cuyos procesos de selección están enmarcados en durante un año. (SERCOP, 2015, p. 148).

Definición operacional: será medida con una escala ordinal atreves de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población: Se encuentra compuesta por 45 trabajadores, los que realizan trabajos administrativos en las Áreas administrativas de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.

Criterio de inclusión: Se incluirá solo al personal nombrado y CAS de la institución.

Criterios de exclusión: Se excluirá al personal de modalidad locación de servicios y personal que hace trabajos de campo (Supervisores)

Muestra: Está comprendida por el total de la población, que en este caso será de 45 trabajadores.

Muestreo: No se empleó muestreo porque se trabajó con el total de colaboradores de la población.

Unidad de análisis: Será los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para mi primera variable utilizaré esta encuesta, de acuerdo con la encuesta de Hanlon y Larget (2011), a través de la cual se puede obtener información para comprender los puntos de vista, opiniones y / o comportamientos de la población previamente definida. También se obtendrá información, percepción y / o comportamiento de la multitud. En lo que a nosotros respecta, esto nos permite comprender las percepciones y así comprender los hechos sobre los planes de formación y contratación en la empresa prestadora de servicios de saneamiento, 2020.

Instrumento

El cuestionario es definido por Hanlon y Larget (2011), se utiliza para obtener los datos e información relacionada del objeto de investigación, utiliza la escala de rango y la descomposición dimensional de cada variable de investigación para elaborarla y los indicadores que la integran.

El cuestionario utilizado consta de dos partes, la primera es de variables de capacitación, hay 23 preguntas en total, 8 preguntas del lado institucional, 9 preguntas del lado administrativo y 6 preguntas del lado comunitario. La estructura del indicador se basa en los indicadores señalados por Chiavenato (2007)

La segunda es la variable plan anual de contratación, hay 30 preguntas en total, de las cuales 8 son dimensiones de formulación, 7 son dimensiones de programación, 10 son dimensiones de ejecución y 5 son dimensiones de evaluación. La estructura del indicador se basa en SERCOP (2015),

Para las variables, se utilizó la escala de calificación Likert (de 1 a 5) en las siguientes condiciones: 1=Nunca; 2= Casi nunca, 3= A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre.

Validez

El cuestionario fue confirmado por profesionales quienes evaluaron la relevancia de las herramientas de recolección de información.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
	1	Metodólogo	4,6	Existe suficiencia
Capacitación	2	Especialista	4,7	Existe suficiencia
	3	Especialista	4,5	Existe suficiencia
Plan Anual de Contrataciones	1	Metodólogo	4,7	Existe suficiencia
	2	Especialista	4,2	Existe suficiencia
	3	Especialista	4,2	Existe suficiencia

Los instrumentos fueron sujetos a valoración por profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública. Las cuales emitieron un resultado promedio de 4.48, representando el 89.6% de concordancia entre jueces, lo que indica, que tienen alta validez.

Confiabilidad

El análisis del Alfa de Cronbach fue usado para analizar y calcular la confiabilidad del instrumento.

Análisis de confiabilidad: Capacitación		
	N	%
Válidos	45	100,0
Excluidos ^a	0	0
Total	45	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,945	24

Análisis de confiabilidad: Plan Anual de Contrataciones		
	N	%
Válidos	45	100,0
Excluidos ^a	0	0
Total	45	100,0

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,962	22

3.5. Procedimientos

Se realizó la revisión de literatura fin de poder describir y conocer la realidad problemática y de esta manera lograr determinar los objetivos de la investigación; posterior a ello se definió la metodología del proyecto, y sobre el cual se planificaron las acciones definidas en el cronograma, se consideraron los recursos humanos y administrativos requeridos para ejecutar el proyecto y se presentó el informe a la Escuela de posgrado para obtener su respectivo sustentación y reconocimiento.

Posterior a la recopilación de la información por medio del cuestionario validados por expertos, construir una base de datos en Excel y realizar análisis estadísticos en el programa SPSS vs 25. Con el apoyo de esta aplicación se explican en detalle y / o gráficos tablas y / o gráficos. Los resultados se analizan y discuten, incluyendo valores inferidos y

descriptivos de las variables. A posterior, se redactaron las conclusiones de la investigación y las recomendaciones de acorde con los objetivos marcados, y finalmente se elaboró un informe de investigación y se sometió a revisión, aprobación.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados se expresan en tablas y estadísticas, para la verificación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y en este proceso se utilizó el SPSS V.25. El coeficiente está entre -1 y 1.

3.7. Aspectos éticos

Se justificó en los principios éticos internacionales, como es el de respeto, justicia y benevolencia y además según los lineamientos brindados por la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Nivel de capacitación de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Tabla 1.

Nivel de capacitación de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Nunca	24 - 43	12	27%
Casi nunca	43 - 62	14	31%
A veces	62 - 82	12	27%
Casi siempre	82 - 101	6	13%
Siempre	101 - 120	1	2%
		45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Interpretación:

Del total de trabajadores encuestados, el 27% manifestó que nunca existió una buena capacitación hacia el personal, el 31% manifestó que casi nunca, el 27% manifestó que algunas veces, el 13% manifestó que casi siempre y solo el 2% manifestó que siempre.

Nivel del plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Tabla 2.

Nivel del plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Nunca	22 - 40	13	29%
Casi nunca	40 - 57	12	27%
A veces	57 - 75	11	24%
Casi siempre	75 - 92	6	13%
Siempre	92 - 110	3	7%
		45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Interpretación:

Del total de encuestados, el 29% manifestó que nunca existió un óptimo PAC, el 27% manifestó que casi nunca, el 24% manifestó que a veces, el 13% manifestó que casi siempre y el 7% manifestó que siempre.

Relación entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Tabla 3.

Análisis de la relación entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Plan anual de contrataciones			
Institucional	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,619	0,000	45

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

La Tabla 3 muestra la correlación de la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020. Por medio del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,619, la evidencia la existencia de una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se tiende a aceptar la hipótesis alterna, entonces, la dimensión institucional se relaciona a un nivel moderado con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Relación entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios saneamiento de Moyobamba, 2020

H4: existe relación significativa entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Tabla 4.

Análisis de la relación entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios saneamiento de Moyobamba, 2020

Plan anual de contrataciones			
Administrativa	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,666	0,000	45

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

La Tabla 4 muestra la correlación de la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020. Por medio del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,666, observándose de esta manera una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y tiende a aceptar la hipótesis alterna, entonces, la dimensión administrativa se relaciona a un nivel moderado con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Relación entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

H5: Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Tabla 5.

Análisis de la relación entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Plan anual de contrataciones			
Comunitaria	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,714	0,000	45

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

La Tabla 5 se observa la correlación de la dimensión Comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020. Por medio del análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,714, mostrándose una correlación positiva alta y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces, la dimensión comunitaria se relaciona a un nivel alto con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Relación entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Prueba de normalidad.

	Shapiro Willk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación	,176	45	,000
Plan anual de Contrataciones	,193	45	,000

Interpretación:

Dado que la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro Willk; el resultado es Sig. = 0.000 > 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio no tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente Rho de Spearman para la correlación.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Tabla 6.

Análisis de la correlación entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Plan anual de contrataciones			
Capacitación	Rho de Spearman	p-valor	N
	,714**	0	45

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

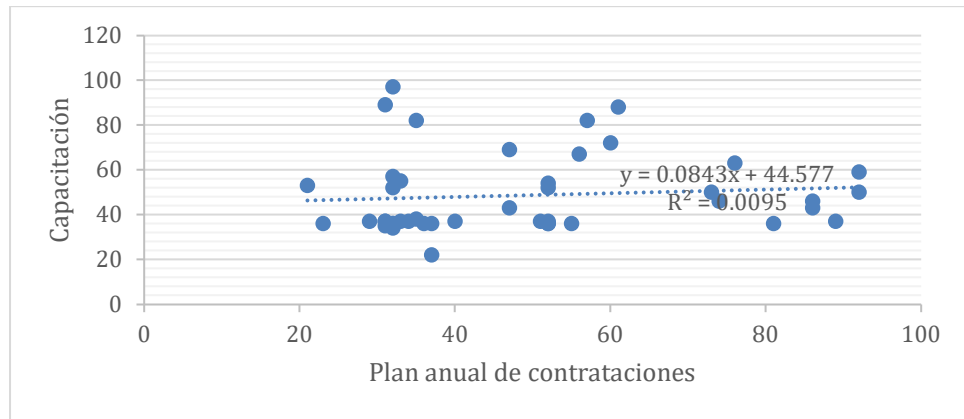


Figura 1. Diagrama de dispersión entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

Fuente: Base de datos del SPSS. V.25

Interpretación

Se contempla la correlación entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020. A través el análisis estadístico del coeficiente **de Rho de Spearman** se alcanzó un coeficiente de 0,714 (**correlación positiva alta**) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.05), por lo que, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir, la capacitación se relaciona en un nivel alto con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.

V. DISCUSIÓN

En esta sección, se discutirán y mostrarán los resultados de la investigación, donde se muestra a la capacitación, donde el 27% manifestó que nunca existió una buena capacitación hacia el personal, el 31% manifestó que casi nunca, el 27% manifestó que algunas veces, el 13% manifestó que casi siempre y solo el 2% manifestó que siempre, dichos resultados se deben a que no se recibe una retroalimentación adecuada en referencia a la misión y visión, y plan estratégico, el personal no recibe capacitaciones oportunas a razón de la Ley de Contrataciones del Estado y la Ley de Procedimientos Administrativos, no se tiene la disposición para recibir capacitaciones al interior de la entidad, el feedback referente a la misión y visión no le son de utilidad para el desarrollo de sus actividades en la entidad, el feedback acerca de las políticas de la empresa no son útiles para el desarrollo de sus labores, los integrantes del Comité de Selección no poseen conocimientos profundos acerca de la Ley de Contrataciones, los colaboradores que trabajan en el diseño de términos de referencia no tiene amplitud de conocimiento en la Ley de Contrataciones del Estado y, por último los colaboradores que trabajan en las especificaciones técnicas no tienen la capacidad sobre el rol de la empresa con el entorno.

Al contrastar los resultados con los estudios de Mariño (2018). quien menciona que los procesos de capacitación por competencias, es el método más empleado para acrecentar las habilidades del personal, contemplando las sugerencias emitidas por los mismos; y de la misma manera considera a la capacitación como un instrumento relevante en el surgimiento del recurso humano; al mismo tiempo se logró analizar los pro y contras de las metodologías implementadas en las capacitaciones anteriores, esto con la finalidad de brindar una solución para la organización, la misma que se refleje en el futuro cercano de la empresa y en las actitudes del equipo humano que la integran. Por último, el estudio reveló que, en cuanto a la variable de capacitación, la identificación con la entidad posee un 8,2%; tendencia a cumplir con las metas y liderazgo un 10,2%; relaciones y pensamiento prospectivo 8,2% y línea a de carrera 16,3%; todo lo anterior se cimienta en el cumplimiento de las metas propuestas, en la difusión de información oportuna y en el rendimiento e integración del personal.

El estudio también muestra al plan anual de contrataciones, el 29% manifestó que nunca existió un óptimo plan anual de contrataciones, el 27% manifestó que casi nunca, el 24% manifestó que a veces, el 13% manifestó que casi siempre y el 7% manifestó que siempre, dichos resultados se deben a que no se programa de forma oportuna el cuadro de necesidades, no se conoce sobre el Presupuesto Institucional de Apertura, los departamentos no solicitan de manera oportuna sus servicios y bienes, el requerimiento para productos solicitado por las diferentes áreas usuarias no cuenta con especificaciones técnicas, el requerimiento para servicios solicitado por las diferentes áreas usuarias muchas veces no cuenta con Términos de Referencia, no se conoce las fases del proceso de contratación, el presupuesto asignado no alcanza para las compras de insumos necesarias para los diversos sectores, el personal no tiene conocimiento del proceso de asignación y gastos que desarrolla la institución, las áreas usuarias o cumplen con los objetivos institucionales trazados con la adquisición de sus bienes y servicios y la empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba no cumple con los compromisos planteados con la población.

Al contrastar con los resultados del estudio realizado por Rendón (2018). donde menciona que existen deficiencias en el proceso de ejecución del PAC. En el año 2017, se cumplió con una ejecución del 79.20% del PAC a pesar de que el 80% de las contrataciones se reformularon y fueron publicadas en el tercer cuatrimestre; esto debido a que la meta del indicador de ejecución del PAC establecido por la Matriz CELEC EP, mide la ejecución de acuerdo a la publicación del proceso mas no a la contratación del mismo, teniendo en cuenta que un proceso puede ser publicado y declararlo desierto por diferentes causales de acuerdo a la normativa, asimismo, Chichande (2018). Hace mención que en la revisión del PAC operativo, con corte al mes de noviembre de 2016, se determinó que no se ejecutó en su totalidad, dejando procesos importantes sin contratar. De tal forma, que la operatividad de la empresa se afectó, creando escenario de insatisfacción para el personal, pues se ven perjudicados en sus actividades diarias, dado a la insuficiencia de los materiales e insumos, servicios y mantenimiento continuo de los activos más relevantes para la organización. De lo observado, esto es el resultado de esperar al último momento para iniciar la fase preparatoria de la contratación; quizás confiados en el recurso de

modificaciones, para cambiar el período de contratación. La desprogramación del PAC operativo, tuvo como efecto trasladar algunas contrataciones al último cuatrimestre del año 2016, que finalmente no se lograron efectivizar en ese periodo fiscal. Para contratarlas se afectó al presupuesto 2017, sacrificando otras actividades importantes para cumplir objetivos estratégicos de la CNEL EP. De la revisión se pudo observar que no se toman correctivos ni se aplica la normativa por incumplimiento del personal responsable, lo cual genera despreocupación e indiferencia de parte de las áreas requirentes en cuanto a las consecuencias y efectos sobre los clientes internos, además, Alejandría (2020) manifiesta que el 81.8% de los trabajadores considera al PAC como un método de gestión pública que contribuye a lograr la eficiencia en la 40 municipalidad y el 66.7% del total afirma que los resultados mejorarían si recibieran capacitaciones en cuanto al uso de las herramientas de gestión pública, y que estas capacitaciones se deben dar a los trabajadores de la municipalidad, al poblador común y áreas específicas buscando la articulación de funciones. El 41.2% del total de los encuestados conocen sobre los pasos que sigue el PAC, analizando la aplicación u operabilidad de estos el 84% desconocen lo citado, mostrando mayor dificultad en la etapa de diseñar las especificaciones técnicas y el 78% manifiesta que existe falencia en los términos de referencia.

Se destaca la relación significativa entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, dado que el análisis estadístico del coeficiente Rho de Spearman arroja un coeficiente de 0.714, muestra una alta correlación positiva, y el valor p es igual a 0.000 (valor $p \leq 0.05$), lo que puede inferir el 71.4% de la capacitación y la implementación del plan de contratación anual relacionado en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, los resultados obtenidos se deben a que el personal de las diferentes Gerencias y Oficinas siguen presentando problemas relacionados con el desarrollo efectivo del Plan anual de contrataciones, es decir, la mayoría del personal desconoce los procesos de contratación, el cual está complicando el cumplimiento de lo planificado y programado según el plan de cada organización, trayendo consigo que dichas solicitudes no se han atendidas en el mes correspondiente,

ocasionando un caos en la entrega del suministro del agua, vital para la ciudad de Moyobamba, además la EPS Moyobamba no posee un plan de capacitación que permita al personal potenciar sus competencias, potenciar sus conocimientos, mejorar su actuar en beneficio de la entidad y dar vivo cumplimiento del plan anual de contrataciones. Con referencia a ello, es necesario conocer si ambas variables tienen relación entre sí.

Al contrastar con los resultados obtenidos del estudio realizado por Gálvez (2017), en la cual se demostró la existencia de una correlación positiva-moderada entre ambas variables, puesto que el coeficiente fue de 0.364 y el nivel de sig. fue 0.0000; entonces, si existiese una mínima variación en una de las variables automáticamente existirá variaciones en la otra. Por otra parte, evidenció una relación positiva y moderada entre formulación y variable dependiente, ya que el coeficiente fue 0,360 y el nivel de sig. tomo un valor de 0.000, además, Gamonal (2017) menciona la existencia de una relación directa entre las variables antes señaladas, por lo que es necesario que se desarrolle capacitaciones periódicas al personal encargado de realizar las contrataciones. Por otro lado, se debe considerar como temas relevantes el presupuesto, calidad de gasto, finanzas, lo cual impactará de forma directa en la ejecución del PAC y por último Vallejos (2019) hace mención que la caracterización del modelo se cimienta en la necesidad de conseguir una mayor calidad y excelencia de gestión de recursos. Asimismo, el estudio permitió evidenciar que el proceso de capacitación y formación es deficiente y regular, ya que el porcentaje fue de 44.0% y 34.7%, reconociendo la desarticulación de los departamentos funcionales y que dan respaldo al desarrollo eficiente del proceso.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La capacitación se relaciona en un nivel alto con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, debido a que el análisis estadístico del coeficiente Rho de Spearman alcanzó 0,714 (correlación positiva alta) y el valor de p es igual a 0,000 ($0.000 \leq 0,05$).
- 6.2. Respecto a la capacitación, el 27% manifestó que nunca existió una buena capacitación hacia el personal, el 31% manifestó que casi nunca, el 27% manifestó que algunas veces, el 13% manifestó que casi siempre y solo el 2% manifestó que siempre.
- 6.3. Respecto al PAC, el 29% manifestó que nunca existió un óptimo plan anual de contrataciones, el 27% manifestó que casi nunca, el 24% manifestó que a veces, el 13% manifestó que casi siempre y el 7% manifestó que siempre.
- 6.4. La dimensión institucional se relaciona a un nivel moderado con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,619, la evidencia la existencia de una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.5. La dimensión administrativa se relaciona a un nivel moderado con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, ya que el estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,666, observándose de esta manera una correlación positiva moderada y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.6. La dimensión comunitaria se relaciona a un nivel alto con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,714, mostrándose una correlación positiva alta y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al jefe de personal, gestionar capacitaciones para el personal en temas de contrataciones públicas y presupuestos, con el objetivo de contar con personal idóneo en cada área de trabajo lo que se reflejara en el cumplimiento de las actividades programadas.
- 7.2. Al jefe de personal, elaborar un plan anual de capacitaciones de acuerdo al área de trabajo, además de evaluar el desempeño del personal post capacitaciones.
- 7.3. Al jefe del área de abastecimiento, solicitar de manera oportuna los requerimientos a las áreas usuarias, con el objetivo de que todas las necesidades estén consideradas en el plan anual.
- 7.4. Al jefe del área de abastecimiento, difundir las normativas actuales de contrataciones con todo el personal de su área, además de articular acciones con el área de tesorería con el objetivo de poder prevenir acciones como ampliaciones de plazo y presupuestos que puedan perjudicar a la institución.
- 7.5. Al jefe del área de administración, difundir los requerimientos solicitados y constatar de acuerdo a las específicas de gasto, para evitar que los procesos de contrataciones sean nulos.
- 7.6. Al director de la institución, además de permitirles participar en las actividades mencionadas, también realizan reuniones de trabajo con organizaciones civiles para dar prioridad a las necesidades básicas de las personas.

REFERENCIAS

- Alejandría, J. (2020). *El plan anual de contrataciones como herramienta para una eficiente gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pimentel – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43133/Alejandr%c3%ada_
- Blake, O. (2000), *Origen, Detección y Análisis de las Necesidades de Capacitación*, Argentina: Macchi
- Chiavenato, I. (2007), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano. (3ra ed.)*. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chichande, M. (2018). Ejecución Operativa del Plan Anual de Contratación Operativa en la Corporación Nacional de Electricidad. (Artículo científico). *Rev. Hallazgos21*. Ecuador. Recuperado de <blob:https://revistas.pucese.edu.ec/b54480c9-c796-46be-852c-cf5be311a9eb>
- Gálvez, M. (2017). *El plan anual de contrataciones y gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local N°15 Huarochirí año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8996/Galvez_VMM.pdf?
- Gamonal, L. (2017). *Capacitación y Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6196/Gamonal_TLH.pdf
- Gamonal, L. (2017). *Capacitación y ejecución del plan anual de contrataciones de la empresa servicio de agua potable y alcantarillado de Lima*. Recuperado de:

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6196/Gamonal_TLH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, M, & Tarrago, C. (2008). Capacitación para el cambio. La Habana, *revista interamericana*, Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008000400002
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2018) *Recuperado el 03 de junio 2018 de* <https://www.mef.gob.pe/es/capacitaciones-mef>.
- Morante, L. (2016). *Modelos de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú*. Ediciones ESAN, Lima, Perú.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*, Perú.
- Osce, (2012). *Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento*. Huancayo, Perú: Editorial Imprenta Ríos S.A.C.
- Rendón, G. (2018). *Análisis del plan anual de contratación en la corporación eléctrica del ecuador CELEC EP unidad de negocio termoesmeraldas, del año 2017*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1765/1/REND%20c3%93N%20SANTOS%20GRISELDA%20ROC%20c3%8dO%20.pdf>
- Ruiz, E. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. (1° Ed.). Madrid. España: Editorial Mc Graw- Hill Interamericana de España S.L
- SERCOP. (2015). *Manual de buenas prácticas en la contratación pública para el desarrollo del Ecuador*. Quito: SERCOP.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo personal*, México: Limusa S.A. de CV
- Urgilés, W. (2019). *Plan anual de contrataciones y ejecución presupuestal en el Matadero Municipal de Guayaquil, 2019*. Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42483/Urgil%
il%
c3%
a9s_PMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42483/Urgil%c3%a9s_PMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vallejos, V. (2019). *Sistema de Gestión de Calidad según ISO 9001:2015 para mejorar procesos de capacitación, Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, 2018*. (Tesis doctorado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37461/Vallejos_MVM.pdf.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

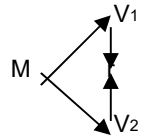
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacitación	La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011), sostiene que: La capacitación un mecanismo en donde se selecciona instructores internos, que cuenten con experiencia dentro de la organización, para capacitar a otros en diferentes áreas, cuyo propósito es reducir los costos vinculados al entrenamiento de los colaboradores y formación de los mismos, y por otro lado, se valora la experiencia de los capacitadores aprovechando sus conocimientos y experiencia en los procesos de la organización. (p. 35).	Es el acto y el resultado de capacitar: formar, instruir, entrenar o educar a alguien, dicha variable será medida con un cuestionario de acuerdo a las dimensiones e indicadores.	Institucional	- Conocimiento institucional - Grado de involucramiento con la institución	Ordinal
			Administrativa	- Conocimiento administrativo - Grado de involucramiento en el manejo administrativo	
			Comunitaria	- Conocimiento sobre el rol con la sociedad - Grado de involucramiento con el rol de saneamiento de Moyobamba	
Plan Anual de Contrataciones	Es un instrumento de administración logística que tiene como fin programar, difundir y examinar la atención de las necesidades de materiales, servicios, recursos y obras de una organización que se necesita para el cumplimiento de sus objetivos, cuyos procesos de selección se encuentran financiados y comprendidos durante el año fiscal. (SERCOP, 2015, p. 148).	Son todos aquellos recursos tangibles e intangibles que una entidad del estado a previsto necesarios integrar para suplir sus necesidades y cumplir con sus requerimientos, dicha variable será medida con un cuestionario de acuerdo a las dimensiones e indicadores.	Formulación	- Área usuaria - Requerimiento - Necesidades del servicio o bien - Abastecimiento	Ordinal
			Programación	- Presupuesto - Metas específicas - Proceso de selección - Tiempo de proceso del bien y/o servicio	
			Ejecución	- Tiempo de proceso - Servicio orden de compra - Compromiso registro SAP - Pago oportuno proveedor - Entrega del bien o servicio	
			Evaluación	- Cumplimiento de meta - Compromiso directivo - Deficiencia	

Matriz de consistencia

Título: Capacitación y plan anual de contrataciones en la Empresa Prestadora de Servicio de Saneamiento de Moyobamba, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la capacitación con la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel de capacitación de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel del plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones en la empresa prestadora de servicios de saneamiento de Moyobamba, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de capacitación Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020</p> <p>Identificar el nivel del plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.</p> <p>Analizar la relación entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la capacitación con la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de capacitación de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.</p> <p>H2: El nivel del plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la dimensión institucional con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.</p> <p>H4: existe relación significativa entre la dimensión administrativa con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria con la ejecución del Plan anual de contrataciones de la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal



Dónde:
M = Muestra
V1= Capacitación
V2= Plan anual
r = Relación entre variables

Población
Son 45 trabajadores de la entidad.

Muestra
La muestra estuvo comprendida por el total de la población, que en este caso fue de 45 trabajadores.

Variables	Dimensiones
Capacitación	Institucional
	Administrativa
	Comunitaria
Plan anual	Formulación
	Programación
	Ejecución
	Evaluación

Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de identificar el nivel de capacitación de la empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	ÍTEM	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión Institucional						
1	Recibe retroalimentación respecto a la misión y visión de la empresa.					
2	Recibe retroalimentación respecto a la política de la empresa.					
3	Recibe retroalimentación respecto a plan estratégico de la empresa					
4	Recibe retroalimentación respecto al uso del aplicativo en la institución.					

5	Recibe retroalimentación respecto a las actividades que realiza la Oficina de Logística de la Empresa.					
6	Es capacitado respecto a la Ley de Contrataciones del Estado					
7	Es capacitado respecto a la Ley de Procedimientos Administrativos					
8	Cuenta con disposición para recibir capacitación en la empresa.					
Dimensión Administrativa		1	2	3	4	5
9	La retroalimentación respecto a la misión y visión le son útiles para la ejecución de sus actividades en la empresa.					
10	La retroalimentación respecto a la política de la empresa le son útiles para la ejecución de sus actividades.					
11	La retroalimentación respecto al Plan estratégico de la empresa le son útiles para la ejecución de sus actividades.					
12	La retroalimentación respecto al aplicativo del AVALON de la empresa es útil para la ejecución de sus actividades.					
13	Las capacitaciones recibidas respecto a la Ley de Contrataciones le son útiles para la ejecución de sus actividades.					
14	Las tareas administrativas realizadas en la Oficina de Logística requieren de capacitación especializada					
15	Los miembros del Comité de Selección están conformados por personal con conocimiento en la Ley de Contrataciones					
16	Los funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones cuentan con conocimiento sobre la Ley de contrataciones.					
17	El personal que elabora los términos de referencia cuenta con conocimiento en la Ley de Contrataciones del Estado.					
18	El personal que elabora las especificaciones técnicas cuenta con conocimiento en la Ley de Contrataciones del Estado.					
Dimensión Comunitaria		1	2	3	4	5
19	Las capacitaciones sobre contrataciones públicas al personal tienen temas relacionados al rol que tiene la empresa con la sociedad.					
20	Los miembros del Comité de Selección deben ser					

	capacitados sobre el rol de la empresa con la Sociedad.					
21	El personal que elabora las especificaciones técnicas debe ser capacitados sobre el rol de la empresa con la sociedad.					
22	El personal que elabora los términos de referencia debe ser capacitados sobre el rol de la empresa con la sociedad.					
23	Las actividades tienen presente la finalidad pública de la adquisición de bienes, servicios u obras.					
24	La empresa desarrolla programas de concientización del uso de agua y el alcantarillado.					

CUESTIONARIO DE PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de identificar la ejecución del plan anual de contrataciones de la empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba, 2020.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: FORMULACIÓN						
1	Es importante programar de forma oportuna el cuadro de necesidades.					
2	Es importante conocer sobre el Presupuesto Institucional de Apertura.					
3	Las áreas solicitan oportunamente sus bienes o servicios					
4	El requerimiento para bienes solicitado por las diferentes áreas usuarias cuenta con especificaciones técnicas.					

5	El requerimiento para servicios solicitado por las diferentes áreas usuarias cuenta con Términos de Referencia.					
6	Es importante conocer las fases del proceso de contratación.					
7	La Oficina de Logística cuenta con el personal certificado por el Órgano Supervisor de Contrataciones del Estado.					
DIMENSIÓN: PROGRAMACIÓN		1	2	3	4	5
8	El presupuesto asignado a la empresa es suficiente para las compras de insumos requeridas por las diferentes áreas.					
9	La Oficina de Presupuesto asigna un techo presupuestal en base a las metas y objetivos institucionales.					
10	Causa malestar de los jefes de área por tener poco presupuesto de acuerdo a sus objetivos específicos.					
11	Tienen conocimiento del proceso de asignación y gastos que realiza la entidad.					
12	El proceso de selección de proveedores es importante para Ud.					
DIMENSIÓN: EJECUCIÓN		1	2	3	4	5
13	Conoce el proceso de selección de adquisición de bienes y servicios.					
14	Recibe capacitación para conocer todo el proceso de selección de proveedores en la entidad.					
15	Recibe capacitación para conocer el proceso para la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la entidad.					
16	El tiempo de un proceso de selección debería realizarse con un mes de anticipación.					
17	Debe minimizar el tiempo de un proceso de selección.					
18	Conoces la fase de los procesos que se realiza en el aplicativo del AVALON de la empresa.					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN		1	2	3	4	5
19	Las áreas usuarias cumplen con los objetivos institucionales trazados con la adquisición de sus bienes y servicios.					
20	La empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba cumple con los compromisos planteados con la población.					
21	Se observa deficiencia en los procesos de bienes y servicios realizado por la empresa.					
22	La deficiencia de la adquisición de bienes y servicios dependerá de los funcionarios a cargo.					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alcides Muñoz Ocas
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín/ Universidad Científica del Perú
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Capacitación
Autor del Instrumento : Br. Vela Rulz, Claudia Esther

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Capacitación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Capacitación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Capacitación , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Capacitación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					46	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 16 de octubre de 2020.


CORILA
Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
REG. 11541

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alcides Muñoz Ocas
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín/ Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Plan anual de contrataciones
 Autor del Instrumento : Br. Vela Ruiz, Claudia Esther

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Plan anual de contrataciones en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Plan anual de contrataciones					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Plan anual de contrataciones , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Plan anual de contrataciones					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 16 de octubre de 2020.


 Lic. Alcides Muñoz Ocas
 REG.ÚC. 11541

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cedamano Saavedra, Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Ciro Alegria/Independiente
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Capacitación
 Autor del Instrumento : Br. Vela Ruiz, Claudia Esther

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los Items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los Items del Instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Capacitación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Capacitación					X
ORGANIZACIÓN	Los items del Instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Capacitación, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la Investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los items del Instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los items del Instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del Instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los items del Instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Capacitación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del Instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 16 de octubre de 2020.

Handwritten signature of Nicol Lisbeth Cedamano Saavedra. Below the signature is an official stamp that reads: "COMITÉ DE ASesoría y Control de Calidad" and "REG. C. 012/21".

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cedamano Saavedra, Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Ciro Alegria/Independiente
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Plan anual de contrataciones
 Autor del Instrumento : Br. Vela Ruiz, Claudia Esther

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Plan anual de contrataciones en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Plan anual de contrataciones					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Plan anual de contrataciones , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Plan anual de contrataciones					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 16 de octubre de 2020.




INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Mag. Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del Instrumento (s): Bach. Claudia Esther Vela Ruiz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL						42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Moyobamba, 11 de octubre de 2020



Vta. Claudia Esther Vela Ruiz
 C. LAJ. 129652

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pereyra Gonzales Tony Venancio

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Mag. Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario

Autor (s) del Instrumento (s): Bach. Claudia Esther Vela Ruiz

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CAPACITACIÓN en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CAPACITACIÓN .				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CAPACITACIÓN .					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL						42	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
Aplicable
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Moyobamba, 11 de octubre de 2020



 Vs. Claudia Esther Vela Ruiz

 C.I. 4712952

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Capacitación

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	45	100
Excluido ^a	0	0
Total	45	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	24

Análisis de confiabilidad: Plan anual de contrataciones

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	45	100
Excluido ^a	0	0
Total	45	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	22

Constancia de autorización



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



Moyobamba, 20 de octubre de 2020



CARTA N° 130-2020-EPS-M/GG/GAF

Señor(a):
LIC.ADM. CLAUDIA ESTHER VELA RUIZ
Moyobamba. -

ASUNTO : ACEPTACIÓN A LO SOLICITADO

REF. : SOLICITUD PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Por medio de la presente me dirijo a usted, para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, donde usted solicita autorización para realizar trabajo de investigación titulado "Capacitación y Plan Anual de Contrataciones en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Moyobamba 2020", el mismo que le servirá para la obtención de su grado de Magister en Gestión Pública.

Por lo tanto, se le comunica a usted la aceptación para realizar el trabajo de investigación solicitado.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente;

CC.
G.G.
G.C.
G.O.
GAJ.
ODP.
ORH.
ARCHIVO

EPS - MOYOBAMBA S.A.
Mtro. Econ. Roberto A. Enriquez Calderón
Gerente de Administración y Finanzas
CEL: 06747



Base de datos estadísticos

Variable: CAPACITACIÓN																												
PREGUNTA N° USUARIO	Institucional									Administrativa										Comunitaria							TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Sub tot	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Sub tot	P19	P20	P21	P22	P23	P24		Sub tot
1	3	3	3	2	2	3	2	3	21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	2	2	3	2	3	15	64
2	3	3	4	4	3	3	3	1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	40
3	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1	7	26
4	2	2	2	1	1	2	1	2	13	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	17	2	1	1	2	1	2	9	39
5	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35	3	3	3	4	3	4	20	83
6	2	2	2	2	1	2	1	2	14	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	17	2	2	1	2	1	2	10	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	24	93
8	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	25	3	3	3	2	3	2	16	61
9	4	4	1	3	4	4	4	4	28	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	1	3	4	4	4	4	20	90
10	4	4	1	5	5	4	5	4	32	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45	1	5	5	4	5	4	24	101
11	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	4	4	25	98
12	2	2	4	2	3	2	3	2	20	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	6	40
13	3	3	4	2	2	3	2	3	22	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	25	4	2	2	3	2	3	16	63
14	3	3	4	3	4	3	4	3	27	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35	4	3	4	3	4	3	21	83
15	2	2	1	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	18	1	2	2	2	2	2	11	44
16	3	3	3	2	2	3	2	3	21	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	26	3	2	2	3	2	3	15	62
17	3	3	4	4	3	3	3	2	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	41
18	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	1	2	1	1	1	1	7	28
19	2	2	2	1	1	2	1	2	13	2	1	2	2	2	1	4	2	2	2	20	2	1	1	2	1	2	9	42
20	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36	3	3	3	4	3	4	20	84
21	2	2	2	2	1	2	1	2	14	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	19	2	2	1	2	1	2	10	43
22	4	4	4	4	4	4	1	1	26	1	1	4	1	2	1	1	2	4	4	21	4	4	4	4	1	4	21	68

23	2	2	3	3	3	2	3	2	20	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	25	3	3	3	2	3	2	16	61
24	4	4	1	3	4	4	4	4	28	1	2	1	1	2	2	1	1	4	4	19	1	3	4	4	4	4	20	67
25	1	1	1	2	5	1	5	1	17	5	2	4	1	5	2	2	1	1	1	24	1	2	5	1	5	1	15	56
26	4	4	4	5	4	2	2	2	27	2	1	1	1	4	2	2	1	4	4	22	4	5	4	2	2	2	19	68
27	2	2	4	2	3	2	3	2	20	4	3	1	2	4	3	2	2	2	2	25	4	2	3	2	3	2	16	61
28	3	3	4	2	2	3	2	3	22	2	2	1	3	2	2	4	3	3	3	25	4	2	2	3	2	3	16	63
29	3	3	4	3	4	3	1	3	24	2	4	1	3	2	1	3	1	3	3	23	4	3	4	3	1	3	18	65
30	2	2	1	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	1	2	5	2	2	2	21	1	2	2	2	2	2	11	47
31	2	2	1	3	2	2	2	2	16	1	2	2	2	1	2	5	2	2	2	21	1	3	2	2	2	2	12	49
32	4	4	3	2	4	1	1	4	23	1	4	1	1	3	1	1	4	4	4	24	3	2	4	1	1	1	12	59
33	3	3	4	3	1	3	1	3	21	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	22	4	3	1	3	1	3	15	58
34	3	3	4	4	3	3	3	3	26	1	3	1	3	1	3	2	1	3	3	21	4	4	3	3	3	3	20	67
35	3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	24	3	3	2	3	2	3	16	62
36	2	3	3	3	3	2	3	2	21	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	25	3	3	3	2	3	2	16	62
37	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	33	4	3	4	3	3	3	20	81
38	2	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	1	1	1	6	27
39	2	2	2	2	2	1	2	1	14	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18	2	2	2	1	2	1	10	42
40	4	3	3	4	3	3	2	1	23	2	1	1	2	2	3	2	1	4	3	21	3	4	3	3	2	3	18	62
41	1	2	2	2	2	1	2	1	13	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	18	2	2	2	1	2	1	10	41
42	3	4	4	4	4	4	4	2	29	2	2	1	2	1	1	2	1	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24	72
43	2	3	3	3	3	3	2	3	22	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	23	3	3	3	3	2	3	17	62
44	5	5	5	4	5	2	1	1	28	1	2	1	1	1	2	2	1	5	5	21	5	4	5	2	1	2	19	68
45	1	5	1	5	2	5	2	5	26	1	1	5	2	2	2	1	1	1	5	21	1	5	2	5	2	5	20	67
Promedio	124	130	125	129	125	118	107	110	968	103	100	99	102	106	94	111	90	119	125	1049	116	122	119	113	101	113	684	2701

Variable: PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES

PREGUNTA N° USUARIO	Formulación								Programación						Ejecución						Evaluación					TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Sub tot	P8	P9	P10	P11	P12	Sub tot	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Sub tot	P19	P20	P21	P22		Sub tot
1	2	3	3	2	2	2	3	17	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	2	9	55

2	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	1	1	1	10	2	1	1	2	3	3	12	4	4	4	3	15	61
3	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	6	27
4	1	2	2	2	1	1	2	11	2	2	1	1	2	8	1	2	2	2	1	2	10	2	2	1	1	6	35
5	3	4	3	4	3	3	4	24	4	3	3	1	2	13	1	1	1	1	3	4	11	3	4	3	3	13	61
6	1	2	2	2	2	1	2	12	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	1	7	38
7	4	4	4	3	1	1	1	18	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	4	4	16	4	3	1	1	9	51
8	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	13	3	2	3	1	3	2	14	3	2	3	3	11	56
9	4	4	5	3	3	4	4	27	2	1	1	2	2	8	1	1	2	1	4	4	13	5	3	3	4	15	63
10	5	4	5	2	1	2	1	20	1	2	1	2	1	7	2	1	2	1	5	4	15	5	2	1	2	10	52
11	4	4	4	5	5	4	1	27	1	4	2	1	1	9	1	1	1	1	4	4	12	4	5	5	4	18	66
12	3	2	4	3	2	3	2	19	2	4	2	3	2	13	3	2	1	1	3	2	12	4	3	2	3	12	56
13	2	3	2	2	2	2	3	16	3	4	2	2	3	14	2	3	2	4	2	3	16	2	2	2	2	8	54
14	4	3	4	2	3	4	3	23	3	4	3	2	1	13	1	1	1	1	4	3	11	4	2	3	4	13	60
15	2	2	1	1	2	2	2	12	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	2	2	10	1	1	2	2	6	37
16	2	3	3	2	2	2	3	17	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	2	3	16	3	2	2	2	9	55
17	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	2	1	2	12	1	1	1	1	3	3	10	4	4	4	3	15	61
18	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	6	27
19	1	2	2	2	1	1	2	11	2	2	1	1	2	8	1	2	2	2	1	2	10	2	2	1	1	6	35
20	3	4	3	4	3	1	2	20	2	1	1	1	2	7	1	2	1	1	3	4	12	3	4	3	1	11	50
21	1	2	2	2	2	1	2	12	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	1	7	38
22	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	86
23	3	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	3	11	58
24	4	4	5	3	3	4	4	27	4	1	3	4	4	16	4	4	5	1	4	4	22	5	3	3	4	15	80
25	5	4	5	4	5	5	4	32	4	1	5	5	4	19	5	4	5	1	5	4	24	5	4	5	5	19	94
26	4	4	4	5	2	2	2	23	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	4	4	15	4	5	2	2	13	60
27	3	2	4	3	2	3	2	19	2	4	2	2	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	40
28	2	3	2	2	2	2	3	16	3	4	2	2	3	14	2	3	2	4	2	3	16	2	2	2	2	8	54
29	4	3	4	2	3	4	3	23	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	4	3	22	4	2	3	4	13	75
30	2	2	1	1	2	2	2	12	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	2	2	10	1	1	2	2	6	37

31	2	2	1	3	3	2	2	15	2	1	3	2	2	10	2	2	1	1	2	2	10	1	3	3	2	9	44
32	4	4	3	2	2	4	4	23	4	3	2	4	4	17	4	4	3	3	4	4	22	3	2	2	4	11	73
33	1	3	1	3	3	1	3	15	3	4	3	1	3	14	1	3	1	4	1	3	13	1	3	3	1	8	50
34	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	3	15	76
35	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	40
36	3	3	2	3	3	2	2	18	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	2	10	59
37	3	4	3	3	4	3	4	24	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	13	75
38	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	23
39	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	2	11	1	2	2	1	6	38
40	4	3	3	4	3	3	4	24	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	4	3	21	3	4	3	3	13	74
41	2	2	1	2	2	1	1	11	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	2	11	1	2	2	1	6	37
42	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	87
43	2	3	3	2	3	3	2	18	3	3	3	2	1	12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	4	40
44	4	5	4	4	5	4	5	31	5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	4	17	97
45	4	5	5	4	5	5	4	32	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	5	19	103
Promedio	125	133	133	124	123	113	117	868	118	123	110	103	102	556	98	99	100	97	121	128	643	126	119	118	108	471	2538