



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Formación del personal y la formulación de los requerimientos de
bienes y servicios del Servicio Nacional Forestal y de Fauna
Silvestre 2020

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

AUTORA:

Lidia Apaza Quispe (ORCID: 0000-0002-4844-065X)

ASESOR:

Dr. Luis Humberto Bejar (ORCID: 0000-0002-9579-8785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada primeramente a Dios, a los profesores que me acompañaron para completar la maestría en gestión pública.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios y los profesores de la Universidad que supieron brindar su conocimiento para el logro satisfactorio de la maestría en gestión pública.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
4.1 Análisis descriptivo de las variables y dimensiones de estudio	17
4.2 Análisis inferencial	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXO	43

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Distribución en niveles de la dimensión logística y/o necesidades	13
Tabla 2 Matriz operacional de la variable formulación de los requerimientos de bienes y servicios	14
Tabla 3 Niveles de la variable formación del personal	17
Tabla 4 Niveles de la dimensión proceso de capacitación	18
Tabla 5 Niveles de la dimensión conocimiento Niveles de la dimensión conocimiento	19
Tabla 6 Niveles de la dimensión habilidades	20
Tabla 7 Niveles de la dimensión competencias	21
Tabla 8 Niveles de la variable formulación de bienes y servicios	22
Tabla 9 Niveles de la dimensión requerimiento de bienes y servicios	23
Tabla 10 Niveles de la dimensión cuadro de necesidades	24
Tabla 11 Niveles de la dimensión logística y/o necesidades	25
Tabla 12 Correlación entre la formación del personal y la formulación de bienes y servicios	26
Tabla 13 Correlación entre la dimensión proceso de capacitación y la formulación de bienes y servicios	27
Tabla 14 Correlación entre la dimensión conocimiento y la formulación de bienes y servicios	28
Tabla 15 Correlación entre la dimensión habilidades y la formulación de bienes y servicios	29
Tabla 16 Correlación entre la dimensión competencias y la formulación de bienes y servicios	30

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Diseño de estudio	12
Figura 2 Distribución en niveles de la variable formación del personal	17
Figura 3 Distribución en niveles de la dimensión proceso de capacitación	18
Figura 4 Distribución en niveles de la dimensión conocimiento	19
Figura 5 Distribución en niveles de la dimensión habilidades	20
Figura 6 Distribución en niveles de la dimensión competencias	21
Figura 7 Distribución en niveles de la variable formulación de bienes y servicios	22
Figura 8 Distribución en niveles de la dimensión requerimiento de bienes y servicios	23
Figura 9 Distribución en niveles de la dimensión cuadro de necesidades	24
Figura 10 Distribución en niveles de la dimensión logística y/o necesidades	25

Resumen

Muchos de los profesionales técnicos que ingresan a la entidad no tienen conocimientos de los procedimientos administrativos internos de la entidad, por ello el objetivo fue estudiar la influencia de la formación del personal en relación a la formulación de los requerimientos de bienes y servicios en las áreas usuarias. El diseño de investigación fue de tipo no experimental, transversal, nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 64 servidores públicos a quienes se aplicó un cuestionario en escala de Likert para cada variable, los que fueron previamente validados por juicio de expertos (aplicable) y sometidos a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. Los resultados arrojan correlación entre las variables formación del personal y la formulación de bienes y servicios; la prueba estadística aplicada Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,545 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha < 0,005$) entre las variables, es decir que si mejora la formación de personal entonces la formulación de bienes y servicios también va mejorar en el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre.

Palabras clave: Formación profesional, capacitación, requerimiento de bienes, cuadro de necesidades

Abstract

Many of the technical professionals who join the entity do not have knowledge of the internal administrative procedures of the entity, therefore the objective was to study the influence of the training of the personnel in relation to the formulation of the requirements of goods and services in the areas users. The research design was of a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational level. The population consisted of 64 public servants to whom a Likert scale questionnaire was applied for each variable, which were previously validated by expert judgment (applicable) and subjected to the Cronbach's alpha reliability test. The results show a correlation between the variables of staff training and the formulation of goods and services; The statistical test applied to Spearman's Rho yielded a correlation coefficient of 0.545 and a level of significance of $p = 0.000$ that allows to affirm that there is a moderate positive relationship ($\alpha < 0.005$) between the variables, that is, if it improves personnel training then the formulation of goods and services will also improve in the National Forest and Wildlife Service.

Keywords: Vocational training, training, asset requirement, needs chart

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, son cada vez más frecuentes los cambios de las normativas de las contrataciones del Estado que permiten la adquisición de bienes y servicios. Estos cambios promueven a las entidades públicas a buscar la eficiencia y la eficacia, reduciendo tiempos de atención en todos los procedimientos administrativos, logísticos y/o abastecimiento. Asimismo, para la satisfacción de los usuarios internos de una institución pública y un óptimo resultado, en cada entidad se plasman procedimientos administrativos, directivas, guías y formularios internos en cumplimiento de las normativas vigentes para generar mayor valor y ser cada vez más competitiva. En ese contexto, la gestión de calidad en las adquisiciones de los bienes y servicios toman un gran protagonismo por lo que son parte fundamental en el sistema de abastecimiento y el desarrollo de las contrataciones del Estado. Al mismo tiempo, permite el cumplimiento de las metas propuestas en un periodo determinado por las áreas o usuarios de acuerdo con las necesidades para satisfacer sus contrataciones.

Abordando los problemas en la gestión administrativa de las entidades públicas, el área más crítica por lo general son las oficinas de logística y/o abastecimiento, ya que son las encargadas de procesar los diferentes requerimientos realizados en cada áreas usuarias de acuerdo con su programación y necesidad planificada (Sethi, 2020).

El problema se debe a que muchos de los profesionales técnicos o administrativos que ingresan a la entidad no tienen conocimientos de los procedimientos administrativos internos de la entidad (Nishtha y Amit, 2010), así como de las normas vigentes en las contrataciones del Estado que por lo general son burocráticos y de muchos procedimientos, de hecho no están obligados a conocer todos los sistemas de compras, las áreas usuarias no suele brindarles una buena orientación a los nuevos colaboradores que intervienen en la formulación de los requerimientos, se encargan de canalizar sus documentos a través de sus apoyos administrativos que registran y gestionan ante la oficina de logística. Y el departamento de compras procesa a la distribución de todos los requerimientos para su revisión y evaluación por los analistas y especialistas, si estos cuentan con observaciones son devueltos de manera inmediata por las vías que corresponde, el cual genera malestar interno y demoras a los usuarios ya que

tienen que reformular sus requerimientos para continuar el trámite que corresponde.

En cuanto al planteamiento del problema general se llegó a ¿Por qué siendo la formación del personal una dimensión fundamental para la gestión pública, esta se reduce a una orientación y acompañamiento individual a los colaboradores nuevos que ingresan a la entidad para brindarles las técnicas de cómo se proyecta un requerimiento para la contratación de una necesidad programada, en lugar de realizar de manera colectiva para no caer en requerimiento mal formulados y retrasar muchas veces las metas y objetivos trazados?; como problemas específicos: ¿Cómo se puede fortalecer las capacidades de los colaboradores nuevos que ingresan a la entidad para mejorar la formulación de los requerimientos de bienes y servicios?, ¿De qué manera los conocimientos y la trayectoria laboral facilitan la formulación de los requerimientos de bienes y servicios?, ¿En qué forma las habilidades y destrezas desarrolladas en la formación del personal permite mejorar la formulación de los requerimientos de bienes y servicios?, ¿Cómo las competencias de los colaboradores brindan facilidades para la formulación de los requerimientos de bienes y servicios?,

Este estudio es de relevancia, sí se considera que el nivel de efectividad y eficiencia que disponen las entidades públicas en las contrataciones se realicen de manera oportuna y que la gestión de compras de los bienes y servicios sean de calidad en la atención de los requerimientos formulados por las áreas usuarias, estos constituye un factor determinante en su desarrollo, permitiendo además asegurar la relación con los clientes internos de la oficina de logística y/o abastecimiento de una entidad pública. Por lo mismo es necesario el acompañamiento de los profesionales que ingresan a laborar sean acompañados y guiados por los analistas o especialistas en contrataciones del Estado. Es muy importante para la entidad cumplir los objetivos trazados para el cumplimiento de sus metas durante un ejercicio fiscal.

Desde la perspectiva planteada, se desarrolla el presente estudio con el objetivo general de estudiar la influencia de la formación del personal en relación a la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, en las áreas usuarias. Para profundizar los objetivos específicos se plantearon los siguientes requerimientos: Evaluar la influencia entre la formación del personal y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, indagar la relación entre

el proceso de capacitación y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, identificar la relación entre las habilidades y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, y finalmente conocer la relación entre las competencias y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios.

Así también formuló la hipótesis general: Existe una relación significativa entre la formación del personal y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios. Además, se acompañaron las hipótesis específicas: Hay influencia entre la formación del personal y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, existe relación entre el proceso de capacitación y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, hay relación entre el conocimiento y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios y finalmente existe relación entre las competencias y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios.

Este trabajo se estructura en secciones, cada una desarrollada con una rigurosidad, el apartado marco teórico, destaca las principales teorías y conceptos bajo los cuales se estudiaron los factores que se mencionan. En la sección metodología, se efectúa una recopilación del enfoque metodológico aplicado, luego se presentan los resultados descriptivos e inferenciales de la encuesta aplicada, la discusión en la que se triangulan dichos resultados con los antecedentes y el marco teórico para posteriormente exponer las conclusiones y brindar las recomendaciones; finalmente se adjunta la bibliografía consultada y los anexos.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se desarrolla un extracto de las consideraciones teóricas derivadas o tomadas en cuenta por parte de los investigadores que abordaron la formación del personal y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios vinculados a la gestión y calidad en las contrataciones del Estado. Que son gestionadas por las áreas usuarias para una adecuada atención y en el menor tiempo posible las contrataciones a través del departamento de compras. Tras la revisión de cada una de las investigaciones se extraen las posturas teóricas más destacadas en las dimensiones de las variables para este estudio.

Gutiérrez (2018) realiza un estudio sobre la Ley N°30225, ley de contrataciones del Estado y sus modificatorias, en la que también se analizan los supuestos que permiten la exclusión en el ámbito de su aplicación y que están sujetos a la supervisión del OSCE, como aquellas que están referidas a las contrataciones en la que los montos presupuestados correspondan al máximo equivalente de ocho (8) UIT, o menores, realizados en el momento de la transacción; sin embargo, lo señalado líneas anteriores también indica que dichas contrataciones de bienes y servicios no es aplicable si están dentro del Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco.

Chujandama (2020) en este estudio se mostró que el nivel de las contrataciones en la emergencia sanitaria es regular, también estudio que el nivel en la calidad de bienes y servicios son regulares, lo que implica establecer como conclusión que existe una relación directa entre ambas variables.

Rumín (2020), demostró en su investigación una relación directa entre la formulación de requerimiento y proceso de contratación del hospital, siendo este último en el que se analizan las actividades preparatorias, los procesos de selección y el desarrollo de la relación contractual. Por lo que se recomienda capacitar a todos los usuarios, realizar revisiones correctas, orientar adecuadamente a los colaboradores y hacer el seguimiento constante para obtener resultados óptimos. Al respecto tanto las oficinas y el organismo de compras deben de ir en paralelo en cada etapa de los procedimientos de los requerimientos para tener una atención eficiente.

Linares (2020) estudio los procedimientos para efectuar los requerimientos de bienes y la relación en la efectividad de los productos elaborados y distribuidos a las sucursales. El investigador de su población selecciono 42 muestras a los

que se les realizó la encuesta. Del cual halló que hay vínculo estrecho entre variables de contratación eficiente en la entrega de lo requerido. En la que se concluye la evidencia entre las variables del estudio, por otro lado, se muestra el bajo índice de la mayoría de los locadores indican no es adecuada las actividades dentro de la organización, los productos o entregables son presentados en los plazos según contrato, sin embargo, estos suelen ser reprogramados, causando malestar en la institución pública. Por lo que recomienda que se debe elaborar lineamientos de mejora en la atención de los contratos y la ejecución de manera eficiente, para que los pagos se efectúen de manera oportuna y en plazos establecidos. En la etapa de ejecución de los contratos se programan y se hace seguimiento respecto a los plazos de los entregables, la mayoría se cumplen con los plazos y son procesados para el pago, un grupo de ellos son observados ya sea porque no cumplen con el servicio, otro grupo son entregados posterior al plazo y son penalizados, por lo que todos los locadores no siempre terminan contentos.

Santillán (2017) estudió la relación de la gestión de compras en la gestión de calidad en el personal de una sede de Reniec, recopiló información de 46 trabajadores de dicha entidad. Concluye y recomienda que los usuarios deberían tener mayor satisfacción en sus gestiones de adquisiciones programadas en el periodo de su ejecución. El autor demostró la validez y la confiabilidad que existe relación entre ambas variables para que la entidad pueda brindar mayor satisfacción en la atención de las contrataciones por parte del área de contrataciones de la entidad.

Arévalo (2017) desarrolló la gestión con el área de compras, de una empresa metal mecánica, la investigación le permitió abordar el instrumento de entrevista a los trabajadores que están constantemente coordinando dentro del área de compras. Concluyó que las empresas privadas manejan sus propios lineamientos y políticas del procedimiento de compras o servicios, que de hecho muchos más flexibles y ágiles, en cambio las contrataciones en las entidades del Estado son mucho más engorrosas ya que para una autorización de los requerimientos tiene que cumplir los procedimientos establecidos en las normativas internas.

Añazco (2019) se enfoca en los requerimientos para las contrataciones públicas del Ministerio de Cultura. De la investigación se obtuvo el resultado que

las unidades o áreas que formular los requerimientos, deben ser objetivos, claros y precisos en la elaboración de sus características técnicas de sus compra o servicios, a fin de que se atienda en el menor tiempo posible y cumplir los objetivos programados. Para una contratación es importante que todas las áreas estén involucradas o que cuenten con profesional que maneje el proceso de las adquisiciones y que las atenciones se realicen de manera oportuna.

Arredondo (2017) investigó el proceso de formulación de requerimientos y también el proceso de contrataciones de la SUNAT, concluyo que el coeficiente y habiendo evidenciado que hay correlación favorable entre la realización del requerimiento y las etapas de contratación. Al respecto para que una atención ágil y eficiente de los requerimientos solicitados por las áreas usuarias, estos deben ser muy bien formuladas, deben contener todos los campos necesarios de acuerdo a las directivas y normativas vigentes y también deberían ser orientados.

Acerca del control interno relacionado con el proceso de gestión de compras en bienes y servicios menores a 8 UIT, Aquije (2020) destacaron su investigación en una metodología de tipo básica, para ello tomó una muestra de 76 empleados de las áreas de control interno, logística y el área usuaria. El efecto obtenido es que resultado favorable débil entre los objetivos de control y las etapas de compras. Por lo que concluye y se recomienda que la relación positiva débil obtenida del estudio de las compras menores a 8UITs. Por lo que recomienda que el control interno de la institución tenga un rol más protagónico al momento de gestionar los procesos de las contrataciones de manera se realicen las compras eficientes. La oficina del control interno por lo general no se abastece para el acompañamiento de todas las contrataciones que realiza el departamento de compras, se basa en las normativas internas vigentes.

Hernández (2021) analiza la misma temática que el investigador anterior, pero en el programa Qali Warma. Para lo cual se tomó la muestra de 70 trabajadores de la entidad ates mencionada, el autor concluye que se hay una relación directa entre el control interno y aquellas compras presupuestadas por un monto menor a 8 UIT. Se recomienda la adecuación de políticas públicas para mejorar el Control interno y la implementación de las compras directas. Para una adecuada contratación se debe trabajar en conjunto con las áreas involucradas y de esa manera existe la relación del acompañamiento en el proceso de las adquisiciones para obtener la eficiencia en sus compras.

Después de analizar las diferentes investigaciones se indaga las variables a través de diferentes autores:

La variable formación del personal según Muhammad y Yazdani (2013) implica una forma en la que las organizaciones ofrecen desarrollo personal y mejoran el nivel y calidad laboral de los nuevos y de los empleados existentes. La formación también es observada como un incentivo para el aprendizaje y desarrollo profesional que revaloriza la capacidad individual, grupal y organización (Khawaja y Nadeem, 2013). Las organizaciones deberían contar con programas que proporcionen a los empleados actividades de desarrollo para mejorar sus capacidades (Abdul Hameed, 2011)

Según Uchuya (2021) es una dimensión fundamental para la calidad en la gestión pública, esta se reduce a una orientación, acompañamiento individual a los colaboradores nuevos que ingresan a la entidad para brindarles las técnicas de cómo se formula un requerimiento para las compras y no colectivo para no caer en requerimiento mal formulados, a fin de obtener los objetivos de una entidad de manera óptima. La formación afecta el comportamiento de los empleados y sus habilidades laborales, lo que resultados en el desempeño de los empleados, así como en cambios constructivos en la organización (Colombo y Stanca, 2008; Konings y Vanormelingen, 2009).

La formación y el desarrollo es una función dentro de la gestión de recursos humanos utilizada para cubrir las brechas entre desempeño actual y esperado (Elnaga & Imran, 2013), es una planificación organizada con el fin de ofrecer información y/o instrucciones que mejora el desempeño laboral o también para promover aprendizajes elevando el nivel de habilidad y destreza del trabajador (Nassazi, 2013). La formación se centra en mejorar las habilidades necesarias para lograr las metas organizacionales (Elnaga & Imran, 2013), ya que amplía la eficiencia de las personas, grupos y organizaciones (Jehanzeb & Bashir, 2013).

Los programas de formación y desarrollo son los que vale la pena invertir, ya que la mayoría de las organizaciones exitosas consideran invertir pues da como resultado un aumento en la habilidad y competencia que mejora la moral y productividad del empleado (Rama y Nagurvali, 2012; Sheeba, 2011). La formación y el desarrollo tienen un impacto positivo para realizar el trabajo de manera más efectiva, aumentando sus habilidades interpersonales y técnicas, trabajo en equipo y motivación laboral (Hutchings et al. 2009)

La formación y el desarrollo sirven como instrumentos para mejorar las competencias al momento de efectuar un trabajo, así mismo proporciona sentimientos de satisfacción cuando los resultados del desempeño son favorables al trabajador y a la empresa (Rodríguez y Walters, 2017). Con formación y desarrollo adecuados, así como enfoques efectivos de evaluación del desempeño de los empleados, ellos serán capaces de ayudar en el logro de los objetivos haciendo más competitivo a la organización en el mercado (Jehanzeb y Bashir, 2013).

Para Madriz y Parra (2016) esta formación del colaborador debe estar relacionado con las necesidades actuales de la organización y las perspectivas en el futuro, al cual se debe orientar su formación que permita mejorar sus capacidades, habilidades y destrezas. Esta variable está formada por cuatro dimensiones: proceso de capacitación, conocimiento, habilidades y competencia.

La dimensión proceso de capacitación, según Álvarez *et al.* (2017) es una actividad planificada, coordinada y ejecutada que permite la adquisición de conocimientos, las destrezas y las habilidades para un mejor desempeño laboral. Chiavenato (2014) agrega que dicha dimensión significa un desarrollo educativo de manera organizada en la que la persona recibe nuevos conocimientos en relación con las metas de la empresa. Cuando se evidencian las necesidades de capacitación casi siempre resultan de la identificación de fallas en la optimización en el desempeño de los colaboradores, estos se pueden realizar mediante talleres y programas de desarrollo laboral (Rengifo, 2018).

La capacitación sirve como actos de intervención empresarial que propician la mejora en la calidad del planteamiento de los requerimientos mediante el desarrollo de habilidades técnicas de los trabajadores (Rohan y Madhumita, 2012) por otro lado, la falta de capacitación no solo afecta el desempeño laboral sino también el desarrollo profesional y más aún la competitividad de la organización (Zhernakova *et al.*, 2020). Por lo tanto, es vital que los líderes organizacionales reconozcan la importancia de la capacitación y desarrollo en el desempeño y evaluación de los empleados (Mwema y Gachunga, 2014).

La dimensión conocimiento está vinculado al entendimiento de la realidad, es decir la internalización de lo conocido (Martínez y Ríos, 2006). Para Cerón (2017) el conocimiento se enfoca con el acto de conocer con un proceso de acumulación de experiencias, de transmitirse en beneficio de la organización.

Según Arinanye (2015), estas medidas de éxito se centran en la productividad, eficiencia, eficacia, calidad y asistencia al trabajo. Además de mejorar la productividad y desarrollo de las capacidades necesarias para lograr resultados, metas y objetivos predeterminados (Elnaga e Imran, 2013)

Para Vilca (2015) el conocimiento tiene su efecto en el cambio que acontece en la actitud del trabajador. La innovación también es observada a través de la adquisición de conocimientos e idiomas, es decir, cuando se incrementa lo que se sabe (Karaseva *et al.*, 2020). Es importante que los nuevos colaboradores de la organización sean reclutados con una formación inicial y una determinada capacitación, sobre todo luego de efectuar un análisis e identificar las debilidades (Viglione y Sheppard, 2020).

La dimensión habilidades está delimitada por las destrezas que demuestra un trabajador al momento de realizar una acción evidenciando el dominio de dicha actividad (Bapna *et al.*, 2013). A nivel empresarial es necesario estar en permanente orientación y asesoría a los trabajadores para que realicen mejor su labor de manera que puedan asumir nuevos retos y que estos correspondan a los intereses de la empresa (Gómez *et al.*, 2008); en ese sentido, el fortalecimiento de las habilidades y las destrezas guardan relación con la constante capacitación de los profesionales, pues existe la necesidad de mejorar los niveles de eficiencia del trabajador dentro de su área laboral (Ahmad y Parveen, 2020).

Según Manju y Suresh (2011) contribuyen al bienestar y desempeño del capital humano, la organización y la sociedad en general. Aunque el concepto del fortalecimiento de habilidades puede verse como entrenamiento, adquiriendo nuevas habilidades y destrezas para el crecimiento personal (Asim, 2013),

La dimensión competencia puede entenderse como aquella característica para desarrollar acciones laborales de manera efectiva, las cuales dependerán de sus habilidades, para el alcance de los objetivos de la empresa Valverde (2001). Los autores Gómez *et al.* (2008) señala la importancia que el interior de la organización se pueda determinar en cada trabajador sus competencias, señalando sus fortalezas y sus debilidades, esto permitirá comprender para que áreas está mejor preparado. Según Blimpo y Pugatch (2021) la importancia de las competencias es que forman una columna vertebral con destrezas que son parte fundamental para el desempeño laboral de todo trabajador.

La variable formulación del requerimiento de bienes y servicios según Arredondo (2017) corresponde a un documento en el que se manifiesta la solicitud ante el área correspondiente la canalización de acciones que permitirán la presencia física del bien o servicio solicitado, en ella se detallan las especificaciones técnicas, los términos de referencia y expediente técnico para obras; todo ello debe ser visado y sellado por el personal a cargo del área usuaria canalizadora.

Formulación del requerimiento, se refiere a una solicitud de compras que se encuentran programadas para el logro de los objetivos propuestos durante el periodo de sus actividades.

El requerimiento según Runin (2020) se formula a través de un documento donde está adecuada por un formato de atención donde detallara características técnicas de bienes y servicios que requiere mediante solicitud incluyendo finalidad pública para que sean atendidas las necesidades a las áreas usuarias. Deben plantearse con objetividad y precisión las características técnicas de bienes y servicios Totalmente prohibido a ciertos proveedores dirigir procesos en cambio proporcionar condiciones de igualdad, como finalidad obtener pluralidad de proveedores para la atención.

Se destacan en dos ejes de análisis o dimensiones vinculadas a la gestión de los requerimientos formulados por las áreas usuarias y calidad en la atención del órgano de contrataciones del Estado. La formulación de los requerimientos es muy importante ya que depende de ella su efectividad y eficiencia en las contrataciones, se busca disminuir las observaciones por el Control Interno, mejorar las brechas que existen entre las áreas usuarias y el departamento compras, reducir tiempos en los procesos administrativos y brindar el apoyo a los colaboradores que estén vinculados con el proceso de las adquisiciones.

La Formulación de los requerimientos de bienes y servicios dentro de una organización está conformado por las dimensiones: requerimientos, cuadro de necesidades y el área de logística y/o abastecimiento a continuación se detalla.

El requerimiento de bienes y servicios es un procedimiento administrativo en el que se presenta una solicitud para la obtención del bien o servicio. Este documento contiene de manera detallada la finalidad pública y también los términos de referencia y en otros casos las especificaciones técnicas; de acuerdo

a ello se establecen las reglas para el proceso de proveedores, correspondiendo su adjudicación la principal actividad en la etapa pre contractual (OSCE, 2012).

El cuadro de necesidades corresponde a una etapa de planificación en la que se declaran la necesidad de contar con bienes y servicios requeridos en el siguiente año y que se materializaran por los requerimientos formulados por las áreas usuarias, este requerimiento se realiza una vez al año.

La logística y/o Abastecimiento es un área encargada de las contrataciones, es la unidad que realiza la gestión para el abastecimiento de lo requerido cada oficina, se incluye la administración de los contratos.

III. METODOLOGÍA

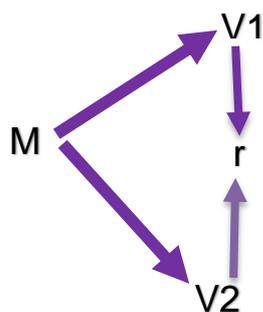
En la presente sección se expone el proceso metodológico aplicada para el desarrollo de la investigación desde la descripción de tipo básica, las consideraciones asumidas para la búsqueda de documentos y las herramientas de apoyo empleadas. Además, se describen los esquemas de abordaje teórico o empírico de un grupo de investigadores que estudiaron aspectos relacionados al presente estudio.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernández *et al.* (2014) a un enfoque cuantitativo, tipo básico debido a la finalidad de ampliar los conocimientos y no ofrecer una solución práctica, diseño no experimental en razón de que no hubo manipulación deliberada de las variables; de corte transversal por haberse efectuado una sola aplicación del instrumento; nivel descriptivo porque permitió conocer las características y correlacional debido a que se pudo evaluar el grado y nivel de correspondencia entre las variables de estudio.

Figura 1

Diseño de estudio



Dónde:

M: Muestra de estudio

V1; Formación del personal

V2: Formulación de Requerimientos

X: Formación del personal (variable V1)

Y: Formulación de los requerimientos (variable V2)

r: Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

La variable formación del personal

Es una dimensión fundamental para la calidad en la gestión pública, esta se reduce a una orientación, acompañamiento individual a los colaboradores nuevos que ingresan a la entidad para brindarles las técnicas de cómo se formula un requerimiento para las contrataciones de bienes y servicios y no colectivo para no caer en requerimiento mal formulados, para el logro eficiente y eficaz de los objetivos institucionales.

Definición operacional

La variable formación del personal se va a medir en función a las dimensiones; Proceso de capacitación, conocimiento, habilidades y competencia; los indicadores de cada una de dichas dimensiones conformaron el instrumento de 20 ítems elaborados en escala de Likert y divididos en tres niveles: alto, regular y bajo.

Tabla 1

Distribución en niveles de la dimensión logística y/o necesidades

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Proceso de capacitación	Selección de personal	1- 5	Ordinal
	Experiencia del personal		
	Supervisión del personal		
	Inducción		
Conocimiento	Capacitaciones	6 - 10	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Capacitaciones		
	Orientaciones		
	Charlas		
Habilidades	Apoyo institucional	11 -15	
	Información		
	Aplicación de conocimiento		
	Destrezas		
Competencia	Ingenio	16 - 20	
	Capacidad		
	Fortalezas		
	Debilidades		
	Comprensión de los objetivos		
	Clima institucional		

Fuente: Elaboración propia.

Definición conceptual de la variable formulación de los requerimientos de bienes y servicios.

El requerimiento es el inicio de un proceso de contratación programada y elaborada por las áreas usuarias de una entidad, en la cual se describen sus características técnicas o requisitos mínimos. Por lo que es importante en la gestión y calidad de las contrataciones del Estado.

Definición operacional

La variable en la formulación de los requerimientos de bienes y servicios se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones Requerimiento de bienes y servicios, cuadro de necesidades y logística y/o abastecimiento. Los indicadores de cada una de dichas dimensiones conformaron el instrumento de 20 ítems elaborados en escala de Likert y divididos en tres niveles: alto, regular y bajo.

Tabla 2

Matriz operacional de la variable formulación de los requerimientos de bienes y servicios

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Requerimiento de bienes y servicios	Especificaciones técnicas. Términos de Referencia	1 – 7	Ordinal
Cuadro de necesidades	Programación de requerimientos Catálogo de bienes, servicios y Obras	8 – 14	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
Logística y/o Abastecimiento	Gestión de compras Aplicación de normativas Aplicación de formatos	15 – 20	

Fuente: Elaboración propia.

Siendo la variable 1, la formación del personal, que sean el de acompañamiento constante hasta que se involucren con los procesos, directivas,

políticas y las normativas vigentes para las contrataciones del Estado y para la variable 2, se requiere la calidad en la formulación de los requerimientos de bienes y servicios. La oficina de logística de la entidad se encarga de gestionar todos los requerimientos recibidos por todas las áreas usuarias. Sin embargo, cuando se realiza la revisión por los analistas dichos documentos son observados y muchas veces devueltos por la mala calidad en la formulación de estos, por lo que se extiende el proceso de atención de cuales, ya que deben ser alineados a los formatos establecidos en las directivas y lineamientos internos de la institución.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo integrada por los empleados y técnicos de la entidad (Direcciones Generales, Direcciones, Oficina Generales, Oficinas y áreas) de los cuales para este estudio se tomará a un total de 64 colaboradores, que intervienen directamente, en la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, seguimiento de los contratos de bienes y servicios a fin de que no sean observados o devueltos por la no consistencia de las características de un requerimiento.

Población

Conformado por 64 colaboradores del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre que efectúan la formulación de los requerimientos de bienes y servicios.

Muestra

Se tomaron a los 64 colaboradores involucrados en las contrataciones y requerimientos de bienes y servicios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este estudio se aplicó la técnica de la encuesta, las cuales correspondieron a una serie de preguntas relacionadas (en su planteamiento y posibilidad de respuesta) y como instrumento, el cuestionario, el cual fue elaborado con la escala de Likert, se plantearon veinte preguntas vinculadas a las variables y dimensiones de

medición, teniendo los objetivos de investigación. Con este procedimiento se buscó establecer relaciones entre las variables y dimensiones.

3.5 Procedimientos

Para el estudio se formularon un instrumento para cada variable, que fue revisado y validados por los especialistas en contrataciones del Estado, los cuales en base a los criterios de relevancia, pertinencia y claridad concluyeron que era aplicable para efectuar el estudio. La coordinación para la aplicación se realizó mediante el oficio del permiso correspondiente dirigido al jefe la oficina de logística, para que los colaboradores de la entidad em investigación de tal manera que brinden las facilidades para el estudio, de esta manera proceder al inicio del envió de la encuesta por correo electrónico facilitado por la entidad.

La aplicación de las encuestas se efectuó a través de correo electrónico debido a la situación actual de la pandemia. Una vez concluida fueron devueltas mediante el mismo correo.

3.6 Método de análisis de datos

Se establecieron criterios técnicos y procedimientos que permitieron procesar la base de datos mediante la codificación del llenado de los instrumentos, la tabulación de los datos agrupándolos para ser procesados por el software SPSS v. 25, el cual permitió la generación de las tablas y figuras para su presentación en el informe final mediante la descripción y contrastación de las hipótesis que permitieron elaborar las conclusiones.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de este estudio, se realizó cumpliendo con toda transparencia los datos obtenidos, la cual se elaboro teniendo en cuenta la parte ética de acuerdo a las disposiciones del reglamento de la Universidad, cuyo enfoque de la investigación es original; asimismo, se respetaron las teorías de otros autores, la cual se citó en dichas referencias bibliográficas.

Al respecto cabe indicar que, en base a lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública - Ley N° 27815, y el consentimiento que se firmará, por lo que cumplirá los Principios, Deberes y Prohibiciones éticas, con el objetivo de salvaguardar los fines de la función pública.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de las variables y dimensiones de estudio

Tabla 3

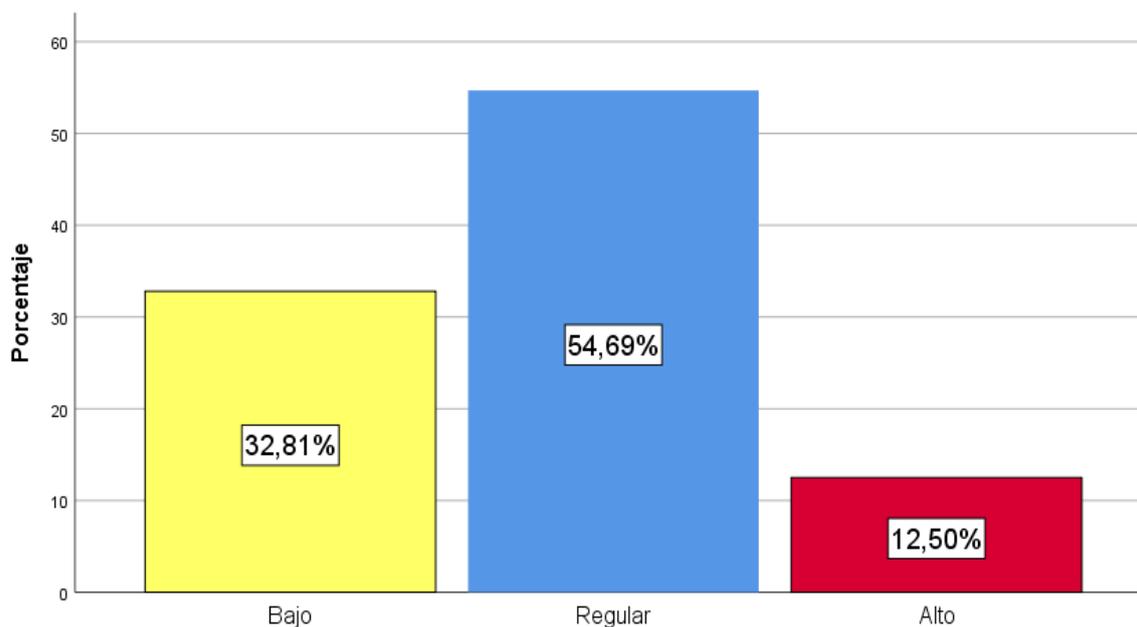
Niveles de la variable formación del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	32,8
Regular	35	54,7
Alto	8	12,5
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Distribución en niveles de la variable formación del personal



La tabla 3 y figura 2 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 54,7% de los encuestados señala que el nivel es regular para la variable formación profesional, un 32,8% indica que el nivel es bajo, mientras que el 12,5% expresa que el nivel de formación profesional es alto en la entidad.

Tabla 4

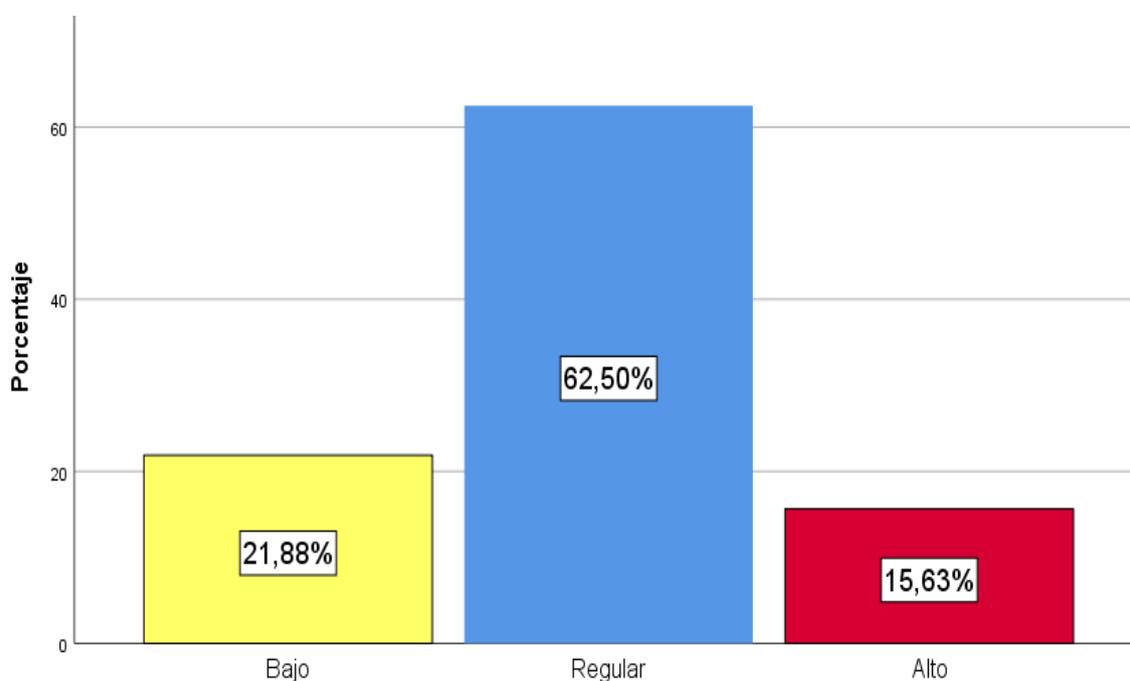
Niveles de la dimensión proceso de capacitación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	21,9
Regular	40	62,5
Alto	10	15,6
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Distribución en niveles de la dimensión proceso de capacitación



La tabla 4 y figura 3 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 62,5% de los encuestados señala que el nivel es regular para la dimensión proceso de capacitación, un 21,9% indica que el nivel es bajo, mientras que el 12,5% expresa que el nivel del proceso de capacitación es alto en el sector.

Tabla 5

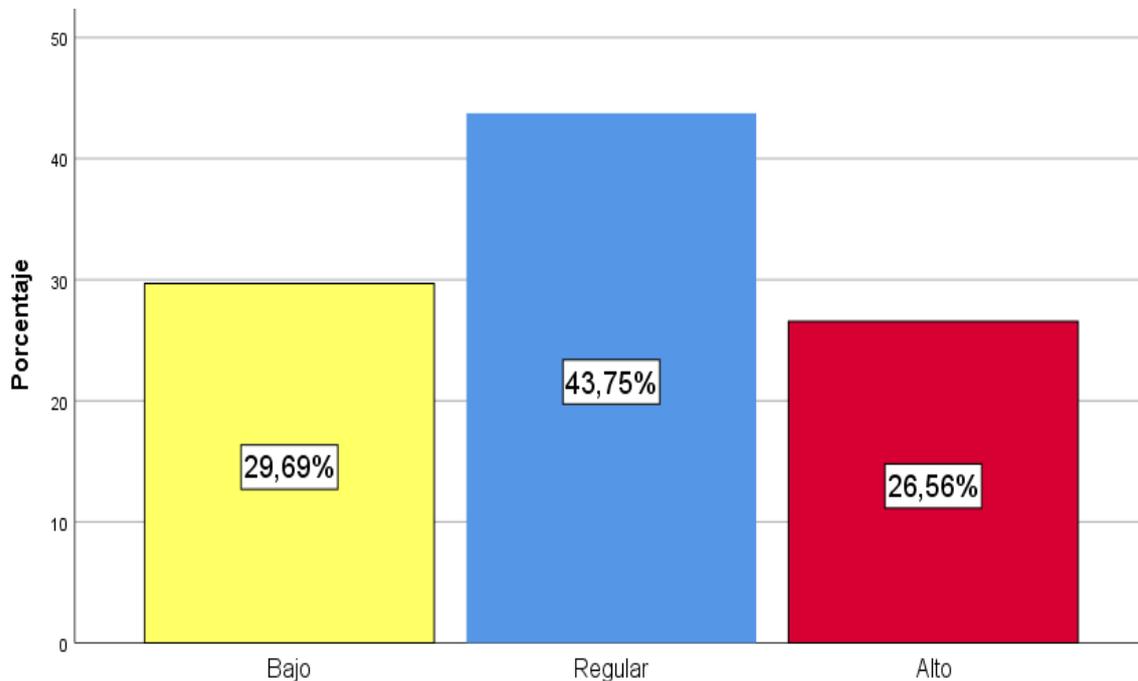
Niveles de la dimensión conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	29,7
Regular	28	43,8
Alto	17	26,6
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Distribución en niveles de la dimensión conocimiento



La tabla 5 y figura 4 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 43,8% de los encuestados señala que el nivel es regular para la dimensión conocimiento, un 29,7% indica que el nivel es bajo, mientras que el 26,6% expresa que el nivel del conocimiento es alto en el organismo.

Tabla 6

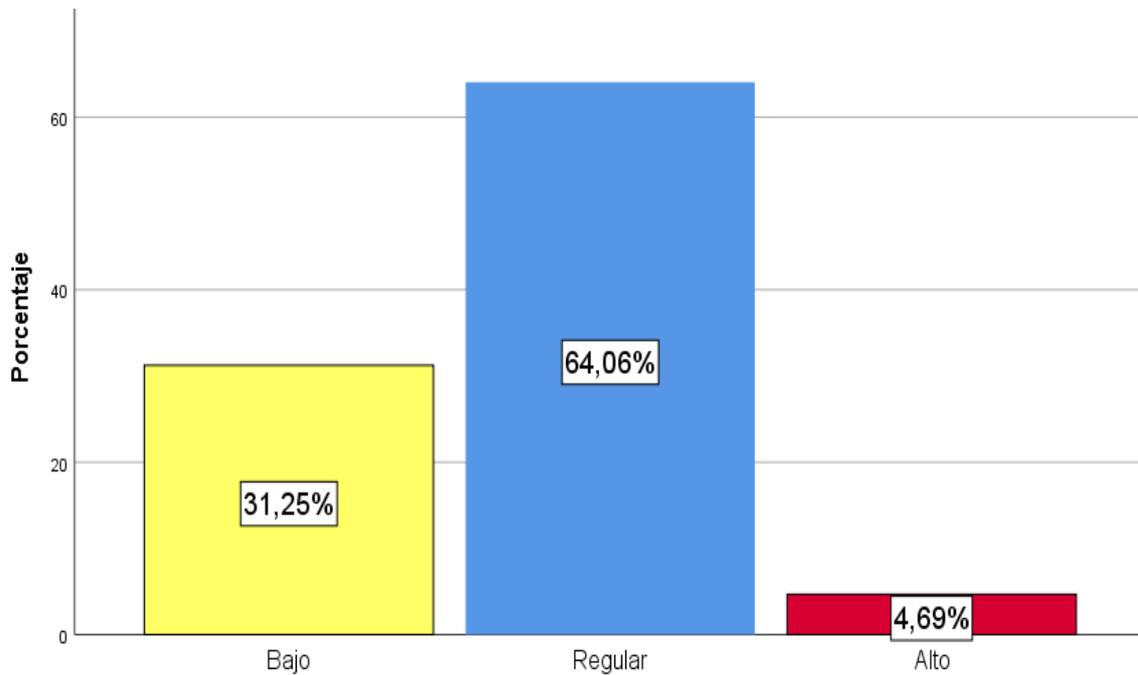
Niveles de la dimensión habilidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	31,3
Regular	41	64,1
Alto	3	4,7
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Distribución en niveles de la dimensión habilidades



La tabla 6 y figura 5 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 64,1% de los encuestados señala que el nivel es regular para la dimensión habilidades, un 31,3% indica que el nivel es bajo, mientras que el 4,7% expresa que el nivel de las habilidades es alto en la entidad.

Tabla 7

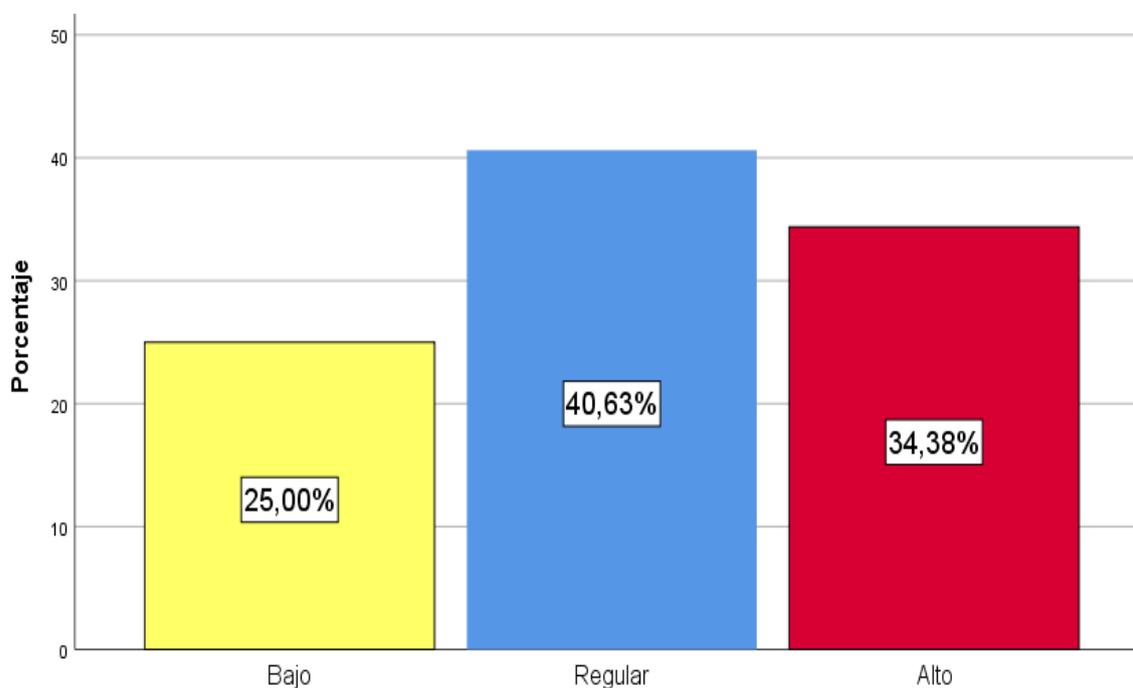
Niveles de la dimensión competencias

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	25,0
Regular	26	40,6
Alto	22	34,4
Total	74	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Distribución en niveles de la dimensión competencias



La tabla 7 y figura 6 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 40,6% de los encuestados señala que el nivel es regular para la dimensión competencias, un 34,4% indica que el nivel es alto, mientras que el 25,0% expresa que el nivel de las competencias es alto en el sector.

Tabla 8

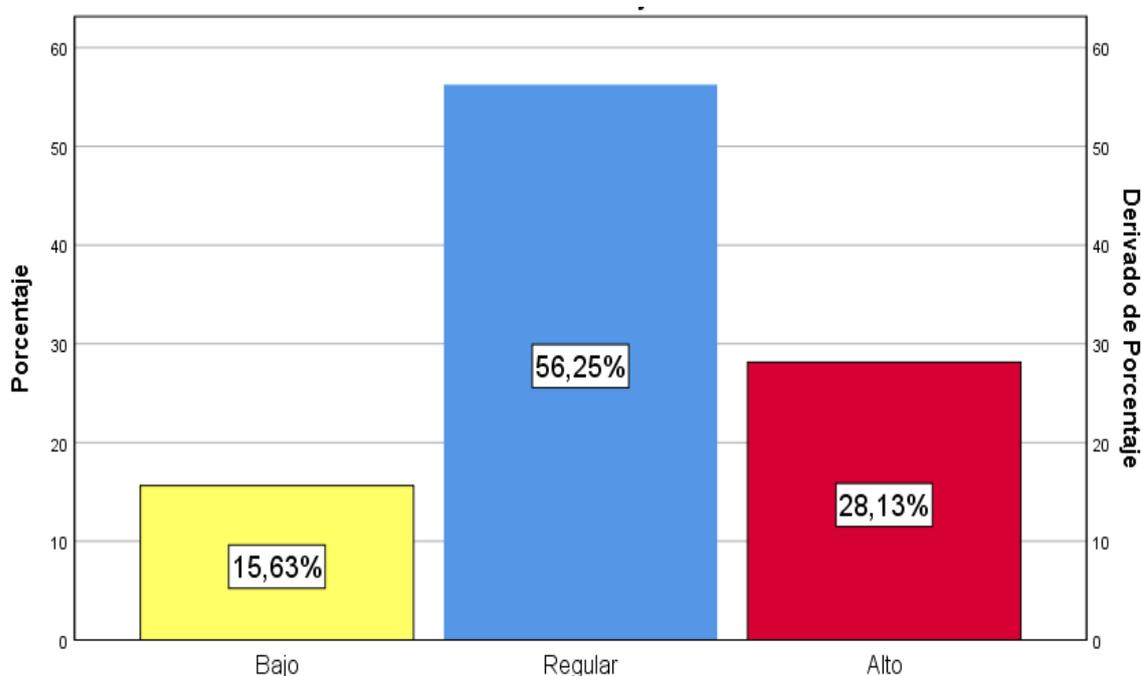
Niveles de la variable formulación de bienes y servicios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	15,6
Regular	36	56,3
Alto	18	28,1
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Distribución en niveles de la variable formulación de bienes y servicios



La tabla 8 y figura 7 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 56,3% de los encuestados señala que el nivel es regular para la variable formulación de bienes y servicios, un 28,1% indica que el nivel es alto, mientras que el 15,6% expresa que el nivel de formulación de bienes y servicios es bajo en el organismo.

Tabla 9

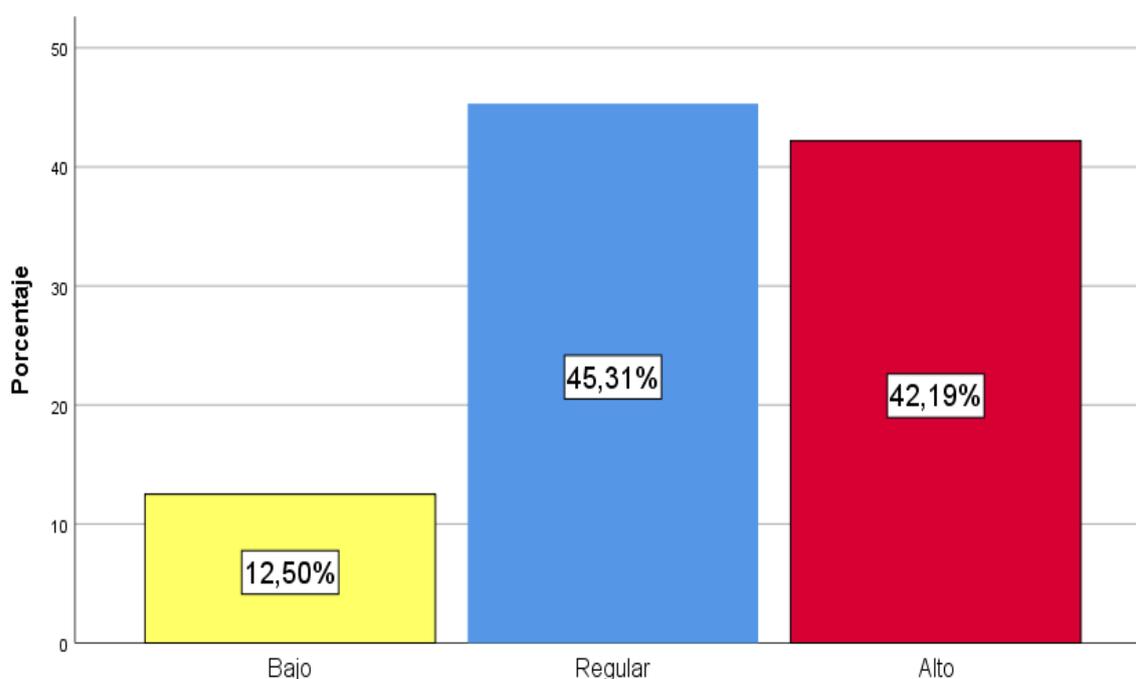
Niveles de la dimensión requerimiento de bienes y servicios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	12,5
Regular	29	45,3
Alto	27	42,2
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Distribución en niveles de la dimensión requerimiento de bienes y servicios



La tabla 9 y figura 8 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 45,3% de los encuestados señala que el nivel es regular para la dimensión requerimiento de bienes y servicios, un 42,2% indica que el nivel es alto, mientras que el 12,5% expresa que el nivel de requerimiento de bienes y servicios es bajo en la entidad.

Tabla 10

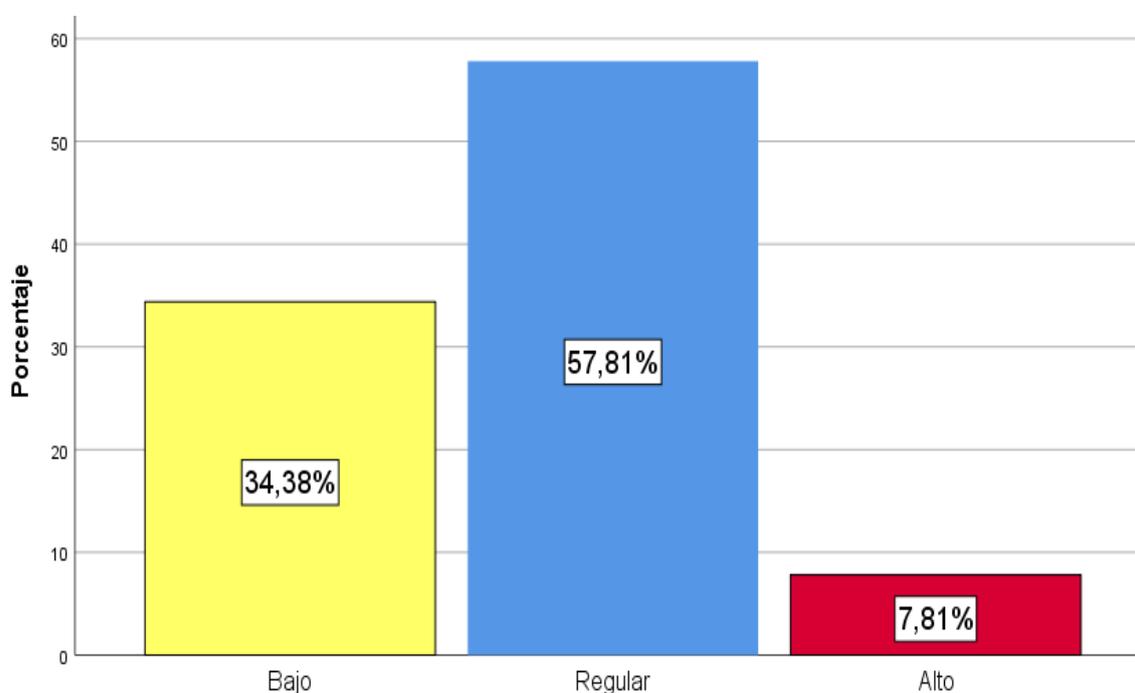
Niveles de la dimensión cuadro de necesidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	34,4
Regular	37	57,8
Alto	5	7,8
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

Distribución en niveles de la dimensión cuadro de necesidades



La tabla 10 y figura 9 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 57,8% de los encuestados señala que el nivel es regular para la dimensión cuadro de necesidades, un 34,4% indica que el nivel es bajo, mientras que el 7,8% expresa que el nivel del cuadro de necesidades es alto en la organización.

Tabla 11

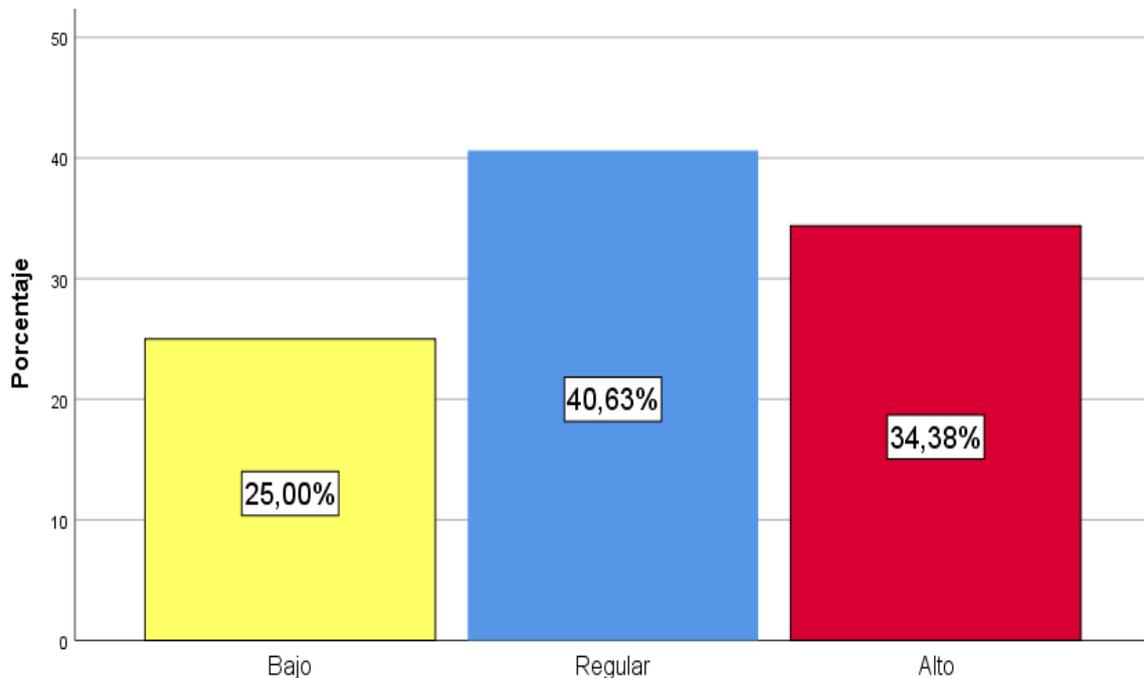
Niveles de la dimensión logística y/o necesidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	25,0
Regular	26	40,6
Alto	22	34,4
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Distribución en niveles de la dimensión logística y/o necesidades



La tabla 11 y figura 10 permite apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 40,6% de los encuestados señala que el nivel es regular para la dimensión logística y/o necesidades, un 34,4 indica que el nivel es alto, mientras que el 25,0% expresa que el nivel de logística y/o necesidades es bajo en el sector.

4.2 Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis general

Ho: Existe influencia entre la formación del personal y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

H1: No existe influencia entre la formación del personal y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

Tabla 12

Correlación entre la formación del personal y la formulación de bienes y servicios

		Formación del personal	Formulación de bienes y servicios
Rho de Spearman	Formación del personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,545
		N	,000
Rho de Spearman	Formulación de bienes y servicios	Coeficiente de correlación	,545
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12 se puede apreciar los resultados de la correlación entre las variables la formación del personal y la formulación de bienes y servicios; en ella, la prueba estadística aplicada Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,545 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha < 0,005$) entre las variables en el sector.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: Existe relación entre el proceso de capacitación y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

H1: No existe relación entre el proceso de capacitación y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

Tabla 13

Correlación entre la dimensión proceso de capacitación y la formulación de bienes y servicios

			Proceso de capacitación	Formulación de bienes y servicios
Rho de Spearman	Proceso de capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,401
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	64	64
Formulación de bienes y servicios	Formulación de bienes y servicios	Coeficiente de correlación	,401	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	64	64

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión proceso de capacitación y la variable formulación de bienes y servicios; en ella, tenemos que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,401 y un nivel de significancia de $p=0,001$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha < 0,005$) entre las variables en el organismo.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: Existe relación entre el conocimiento y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

H1: No existe relación entre el conocimiento y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

Tabla 14

Correlación entre la dimensión conocimiento y la formulación de bienes y servicios

			Conocimiento	Formulación de bienes y servicios
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,721
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
Formulación de bienes y servicios	Formulación de bienes y servicios	Coefficiente de correlación	,721	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión conocimiento y la variable formulación de bienes y servicios; en ella, tenemos que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,721 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha < 0,005$) entre las variables en el organismo.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: Existe relación entre las habilidades y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

H1: No existe relación entre las habilidades y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

Tabla 15

Correlación entre la dimensión habilidades y la formulación de bienes y servicios

		Habilidades	Formulación de bienes y servicios
Rho de Spearman	Habilidades	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,447
		N	. 64
Formulación de bienes y servicios	Formulación de bienes y servicios	Coeficiente de correlación	,447
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 64

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 15 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión habilidades y la variable formulación de bienes y servicios; en ella, tenemos que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,447 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha < 0,005$) entre las variables en la entidad.

Contrastación de hipótesis específica 4

Ho: Existe relación entre las competencias y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

H1: No existe relación entre las competencias y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios

Tabla 16

Correlación entre la dimensión competencias y la formulación de bienes y servicios

		Competencias	Formulación de bienes y servicios
Rho de Spearman	Competencias	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,618
		N	,000
Formulación de bienes y servicios	Formulación de bienes y servicios	Coefficiente de correlación	,618
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 16 se puede apreciar los resultados de la correlación entre la dimensión proceso de capacitación y la variable formulación de bienes y servicios; en ella, tenemos que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,618 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha < 0,005$) entre las variables en la organización.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general fue estudiar la influencia de la formación del personal en relación a la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, en las áreas usuarias. Los resultados descriptivos de la variable permiten apreciar la percepción de los colaboradores de las áreas usuarias y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 62,5% de los encuestados señala que el nivel es regular para la dimensión proceso de capacitación, un 21,9% indica que el nivel es bajo, mientras que el 12,5% expresa que el nivel del proceso de capacitación es alto en la entidad. Según Uchuya (2021) es una dimensión fundamental para la calidad en la gestión pública, esta se reduce a una orientación, acompañamiento individual a los colaboradores nuevos que ingresan a la entidad para brindarles las técnicas de cómo se formula un requerimiento para las contrataciones y para no caer en requerimientos mal formulados, de esta manera se puede obtener el cumplimiento de las metas institucionales de manera efectiva, muchas veces al no tener la predisposición de los colaboradores para mejorar sus capacidades y competencias siempre se va perjudicar las labores de los técnicos e ingenieros pues no logran contar con los equipos y recursos materiales necesarios para que puedan cumplir con su trabajo.

Por otro lado, la variable formulación de los requerimientos, según la percepción de los colaboradores de las áreas y la oficina de logística que están vinculados a las contrataciones, se observa que el 56,3% de los encuestados señala que el nivel es regular para la variable formulación de bienes y servicios, un 28,1% indica que el nivel es alto, mientras que el 15,6% expresa que el nivel de formulación de bienes y servicios es bajo en el sector. Según Arredondo (2017) corresponde a un documento en el que se manifiesta la solicitud ante el área correspondiente la canalización de acciones que permitirán la presencia física del bien o servicio solicitado, en ella se detallan las especificaciones técnicas para los bienes, los términos de referencia en caso de servicios y expediente técnico cuando se trata de obras; todo ello debe ser visado y sellado por el personal a cargo del área usuaria canalizadora.

Gutiérrez (2018) aborda el tema analizando la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, referidos sobre todo al tema de aquellos cuyos montos sean iguales o inferiores a ocho (8) Unidades Impositivas Tributarias, que es el campo en el que se enfoca la investigación y señala que esta cumple la labor

complementaria de aquellos bienes y servicios que se presentan en el campo efectivo de la ejecución de las actividades de la organización que no habían sido previstas en la planificación anual y por lo tanto no hay una partida específica.

Rumin (2020) en cuanto a la formulación del requerimiento y el proceso de contratación recomienda capacitar a todos los usuarios, realizar revisiones correctas, orientar adecuadamente a los colaboradores y hacer el seguimiento constante para obtener resultados óptimos. Al respecto tanto las áreas y el órgano encargado de las contrataciones deben ir de la mano en cada etapa de los procedimientos de los requerimientos para tener una atención eficiente.

Linares (2020) en su investigación sobre el proceso de requerimiento y su relación con la efectividad de los productos entregados por los locadores de servicios concluye que se debe elaborar lineamientos de mejora de órdenes de servicio, las mismas son notificadas a los interesados donde se detallan el plazo del servicio, los productos o entregables, la conformidad del servicio y la forma de pago.

Según los resultados inferenciales la correlación entre las variables la formación del personal y la formulación de bienes y servicios; la prueba estadística aplicada Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,545 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha < 0,005$) entre las variables. Efectivamente, los resultados muestran que un mejor nivel en la formación del personal ya sea por cuenta propia del colaborador o como señala Muhammad y Yazdani (2013) las organizaciones proporcionan desarrollo y mejoran la calidad de los nuevos y empleados existentes.

También Nassazi (2013) señala que es una planificación organizada con el fin de ofrecer información y/o instrucciones que mejora el desempeño laboral o también para promover aprendizajes elevando el nivel de habilidad y destreza del trabajador. La formación se centra en mejorar las habilidades necesarias para lograr las metas organizacionales (Elnaga y Imran, 2013), ya que amplía la eficiencia de las personas, grupos y organizaciones (Jehanzeb y Bashir, 2013), es decir que los prepara para que puedan efectuar sus labores de manera competente, mejorando la efectividad organizativa.

La hipótesis específica 1 planteaba evaluar la relación entre el proceso de capacitación y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, los

resultados arrojaron que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,401 y un nivel de significancia de $p=0,001$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre las variables.

Al respecto la dimensión proceso de capacitación, según Álvarez et al. (2017) es una actividad planificada, coordinada y ejecutada que permite la adquisición de conocimientos, las destrezas y las habilidades para un mejor desempeño laboral. Cuando se evidencian las necesidades de capacitación casi siempre resultan de la identificación de fallas en la optimización en el desempeño de los colaboradores, estos se pueden realizar mediante talleres y programas de desarrollo laboral (Rengifo, 2018).

Por lo tanto, es importante que los líderes organizacionales reconozcan la necesidad de efectuar talleres de capacitación y desarrollo para mejorar el desempeño y los resultados de la evaluación de los empleados (Mwema y Gachunga, 2014) ya que al estar mejor capacitados en los procedimientos de formulación de los requerimientos de bienes y servicios será más efectivo el servicio de contrataciones y ejecución de las labores programas de la organización.

En la entidad periódicamente se hacen inventarios y registros de la flora y fauna de acuerdo a un calendario establecido por ello se requiere precisión y exactitud en el aprovisionamiento de recursos materiales y equipos para el personal de la organización, el cual se ve afectado cuando no se logran dichos requerimientos debido a una mala formulación de requerimiento afectando la calendarización y por ende las metas trazadas.

La hipótesis específica 2 planteaba indagar la relación entre el conocimiento y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,721 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre las variables.

Martínez y Ríos (2006) señalan que la dimensión conocimiento está vinculada al entendimiento de la realidad, es decir la internalización de lo conocido. Para Cerón (2017) el conocimiento se enfoca con el acto de conocer con un proceso de acumulación de experiencias, de transmitirse en beneficio de la organización, cuando se incrementan los conocimientos se logra mejorar la

productividad y desarrollo de las capacidades necesarias para lograr resultados, metas y objetivos predeterminados (Elnaga e Imran, 2013)

Santillán (2017) en su investigación concluye y recomienda que los profesionales debieran tener mayor conocimiento en sus gestiones de adquisiciones programadas en el periodo de su ejecución. El autor demostró la validez y la confiabilidad que existe relación en la atención de las contrataciones por parte del área de Logística de la organización y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es importante que los nuevos colaboradores de la organización sean reclutados con una formación inicial y una determinada capacitación, sobre todo luego de efectuar un análisis e identificar las debilidades (Viglione y Sheppard, 2020).

La hipótesis específica 3 planteaba conocer las habilidades y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios, la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,447 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre las variables. Si bien es cierto, que el fortalecimiento de las habilidades y las destrezas guardan relación con la constante capacitación de los profesionales, pues existe la necesidad de mejorar los niveles de eficiencia del trabajador dentro de su área laboral (Ahmad y Parveen, 2020).

En esta parte influye el área de recursos humanos y el proceso de selección y contratación de personal debido a que debe seleccionar al personal idóneo y luego en el proceso de inducción prepararlo para una eficiente adaptación a la organización y sus procedimientos administrativos. Según Manju y Suresh (2011) contribuyen al bienestar y desempeño del capital humano, la organización y la sociedad en general. Aunque el concepto del fortalecimiento de habilidades puede verse como entrenamiento, adquiriendo nuevas habilidades y destrezas para el crecimiento personal (Asim, 2013).

Finalmente, la hipótesis específica 4 planteaba identificar la relación entre las competencias y la formulación de los requerimientos de bienes y servicios la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,618 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre las variables. Los autores Gómez *et al.* (2008) señalan que la importancia que el interior de la organización se pueda determinar en cada trabajador sus competencias, señalando sus

fortalezas y sus debilidades, esto permitirá comprender para que áreas está mejor preparado. Según Blimpo y Pugatch (2021) la importancia de las competencias es que forman la columna vertebral de las habilidades y destrezas que son necesarias para el desempeño laboral de todo trabajador.

En ese sentido la organización debe estar en constante capacitación en cuanto a nuevas tecnologías y procedimientos organizativos y administrativos a manera de hacer efectiva y dinámica las labores y en ello los profesionales debe contribuir a través de las innovaciones a fin de ser efectivos.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general de la investigación se logró determinar una relación positiva moderada entre las variables, la prueba estadística aplicada Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,545 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre las variables.
2. En relación al objetivo específico 1, se logró determinar que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,401 y un nivel de significancia de $p=0,001$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre la dimensión proceso de capacitación y la variable formulación de bienes y servicios
3. En relación al objetivo específico 2, se logró determinar que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,721 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre la dimensión conocimiento y la variable formulación de bienes y servicios
4. En relación al objetivo específico 3, se logró determinar que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,447 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre la dimensión habilidades y la variable formulación de bienes y servicios
5. En relación al objetivo específico 4, se logró determinar que la prueba estadística aplicada, Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,618 y un nivel de significancia de $p=0,000$ que permite afirmar que hay una relación positiva moderada ($\alpha<0,005$) entre la dimensión proceso de capacitación y la variable formulación de bienes y servicios

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Oficina de servicios al usuario y trámite documentario (OSUTD) incluir en el proceso de inducción del personal contratado un taller sobre los procedimientos y trámites para los requerimientos de bienes y servicios
2. A la Dirección de fortalecimiento de capacidades desarrollar contenidos y estrategias de enseñanza para incrementar las capacidades y competencias de los servidores públicos para una mejor gestión forestal y de fauna silvestre
3. A los servidores públicos del servicio nacional forestal y fauna silvestre se recomienda seguir capacitándose en áreas afines a su labor para mejorar el desempeño en sus funciones.
4. A la oficina general de administración de recursos incorporar en el proceso de selección de personal indicadores que midan habilidades para el desempeño de sus funciones.
5. A los profesionales en general, se recomienda que al término de la carrera profesional deberían llevar un curso o una maestría en gestión pública, con ello tendrían más competencias laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdul, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 13 [Special Issue - July 2011] 224.
- Ahmad, S., y Parveen, A. (2020). Professional competencies for librarians working in special libraries: the case of Pakistan. *Librarians working in working in libraries* 1135, 1-14. DOI: 10.1108 / EL-02-2020-0030.
- Ahmed, I., Sultana, I., Paul, K., y Azeem, A. (2013). Employee performance evaluation: A fuzzy approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(7), 718-734.
- Álvarez, B., Freire, D., y Gutiérrez, B. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Universidad de Concepción. Repositorio Institucional: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%c3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%3%a9rrez.pdf>.
- Aquije, G. (2020). *Control interno y la gestión de compras menores a 8 UIT en Ingemmet, San Borja, Lima 2019*. Tesis.
- Arredondo, R. (2017). *La formulación del requerimiento y el proceso de contratación en la sunat 2017*. Lima; Universidad César Vallejo
- ASESO, G. (2018). *Las Contrataciones Menores a 8 UIT y el Personal de la Municipalidad Distrital de Chinchaypujio, 2017*. Tesis.
- Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: Specific to education sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), 1-9.
- Bapna, R., Langer, N., Mehra, A., Gopal, R., y Gupta, A. (2013). Human capital investments and employee performance: An analysis of IT services industry. *Management Science*, 59(3). 641-658. Elnaga & Imran, 2013; Nassazi, 2013
- Blimpo, M., y Pugatch, T. (2021). Entrepreneurship education and teacher training in Rwanda☆. *Journal of Development Economics* 149, 1-24. DOI: 10.1016/j.jdeveco.2020.102583.
- Carlos, G. (2017). *La formulación del requerimiento y el proceso de contratación en la sunat 2017*. Tesis, 12-117.

- Carpio, M. (2017). *La gestión de compras y gestión de calidad del personal administrativo de la Subgerencia de Logística de la sede central del Reniec, Lima 2016*. Tesis, 11-5.
- Castillo, J. (2019). *La investigación preparatoria y su nivel de significancia en el requerimiento fiscal del distrito judicial de Trujillo, 2019*. Tesis, 8-30.
- Cerón, U. (2017). Cuatro niveles de conocimiento en relación a la ciencia. Una propuesta taxonómica. *CIENCIA ergo-sum*, 24(1).
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chujandama, M. (2020). *Contrataciones con calidad de bienes y servicios por emergencia sanitaria en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020*. Tesis, 6-39.
- Colombo, Emilio y Stanca, Luca. (2008): The Impact of Training on Productivity: Evidence from a Large Panel of Firms, Available at SSRN.
- EK, K., y Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level technical training institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Elnaga, A., y Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn y Bacon. <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Gómez, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación. S.A.
- Grandez, R. (2017). *Gestión de compras en la Industria metálicas EL RAFA E.I.R.L, 2017*. Tesis, 11-66.
- Gutierrez, B. (2018). *Las Contrataciones Menores A 8 UIT Y El Personal De La Municipalidad Distrital De Chinchaypujio, 2017*. Tesis.
- Hernández, R. (2021). *Control interno y compras directas menores a 8 UIT en el Programa Qali Warma, Santiago de Surco, 2020*. Tesis, 8-42.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.

- Jehanzeb, K., y Bashir, N. A. (2013). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252.
- Karaseva, E., Pertsevaya, E., y Petrova, N. (2020). Innovation Management: Foreign Language Knowledge as a Means of Control. *Lecture Notes in Networks and Systems* 161, 443-449. DOI: 10.1007 / 978-3-030-60926-9_76.
- Hutchings, K., J. Zhu, C., Brain K, C., Zhang, Y. y Shao, S. (2009): Perceptions of the effectiveness of training and development of „grey-collar workers in the People’s Republic of China”. *Human Resource Development International*, Vol.12, No.3, pp 279-296.
- Khawaja y Nadeem (2013): Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.5, No.2, 2013.
- Kirovska, Z., y Qoku, P. (2014). System of employee performance assessment: Factor for sustainable efficiency of organization. *Journal of Sustainable Development*, 5(11), 25-51.
- Linares, B. (2020). *Proceso de requerimiento y su relación con la efectividad de los productos entregados por los locadores de servicios en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017*. TESIS, 1-53.
- Madriz, L., y Parra, J. (2016). Competencias Personales y Profesionales aplicada por gerentes bajo escenarios de incertidumbre económica. *Negotium*, Pag. 69-98.
- Manju y Suresh (2011), Employee Retention Relationship to Training and Development: A Compensation Perspective. *African Journal Of Business Management*. Vol. 5(7), pp. 2679-2685.
- Martínez, A., y Ríos, F. (2006). Los conceptos de conocimiento, epistemología y paradigma, como base diferencial en la orientación metodológica del trabajo de grado. *Cinta moebio* 25, 25(1).
- Muhammad, M. y Yazdani, R. (2013) The impact of employee training and development on employee productivity Cyberjaya, Malasia; Limkokwing University of Creative Technology. *gjcmp*, Volumen 2 (6): 91-93. Nov.-dic., 2013.

- Mwema, W., y Gachunga, G. (2014). The influence of performance appraisal on employee productivity in organizations: A case study of selected
- Nishtha, L. y Amit, M. (2010), How Training Jump-Starts Employee Performance, *Indian Management*, Vol 49 (6), pp: 14-18.
- Rama, D. y Nagurvali, S. (2012): Training & Development – A Jump Starter For Employee Performance And Organizational Effectiveness. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* Vol.1 Issue 7, July 2012, Issn 2277 3630.
- Rengifo, R. (2018). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.* (Tesis de Maestría). Repositorio Institucional: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16316>.
- Rodríguez, J. y Walters, K. (2017). The Importance of Training and Development in employee Performance and Evaluation. *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development*. wwjmr2017; 3(10): 206-212
- Rohan, S. y Madhumita, M. (2012): Impact of Training Practices on Employee Productivity: A Comparative Study. *Interscience Management Review (IMR)* ISSN: 2231-1513 Volume-2, Issue-2, 2012.
- Runin, Y. (2020). *Formulación de requerimiento y el proceso de contratación.* Lima; Universidad César Vallejo
- Salazar, A. (2019). *Importancia de los requerimientos en las contrataciones públicas del Estado Caso: Unidad Ejecutora 008 Proyectos Especiales Ministerio de Cultura 2017.* Tesis, 10-43.
- Santos, M. (2016). *Investigación formativa en el aprendizaje del estudiante de enfermería de Culiacán, Sinaloa, México.* Tesis de Grado, Universidad Nacional de Trujillo-EPG, Trujillo. (Perú). Recuperado el 28 de mayo de 2019, de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5899/TESIS%20DOCTORAL%20MAR%C3%8DA%20ISABEL%20SANTOS%20QUINTERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sethi, F. (2020). A material requirements planning (MRP), goods replenishment application for demand & inventory planning using data and analytic. *International Journal of Current Research*. Vol. 12, Issue, 10, pp.14251-14257, October, 2020

- Shaout, A., y Yousif, K. (2014). Performance evaluation - Methods and techniques survey. *International Journal of Computer and Information Technology*, 3(05), 966-979.
- Sheeba H. (2011): A Study of Effectiveness of Training and Development Programmes of upstdc, India – An analysis, *South Asian Journal of Tourism and Heritage*, Vol.4 (1).
- Szmidt, E. y Kacprzyk, J. (2010). The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets, in *Intelligent Systems (IS), 5th IEEE International Conference*, 2010, pp. 276-280.
- Vanormelingen (2009 Schmidt Steven W (2009), Employee demographics and job training satisfaction: the relationship between dimensions of diversity and satisfaction with job training, *Human Resource Development International*, vol.12, No.3, pp 297-312.
- Viglione, J., Alward, L., y Sheppard, D. (2020). Staff Training Aimed at Reducing Rearrest: Probation officer attitudes and experiences. *European Journal of Probation*, Vol. 12(3), 238–264. DOI: 10.1177 / 2066220320976101.
- Vilca, R. (2015). *Nivel de conocimiento sobre vacunas aplicadas en los adolescentes de la institución educativa secundaria Independencia, Puno 2014*. Tesis, Universidad Nacional del altiplano.
- Who offices in East Africa. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 1(11), 324-337.
- Zhernakova, M., Krotenko, T., y Rumyantseva, I. (2020). Tasks of Preparing Smart Managers for Smart Business. *Lecture Notes in Networks and Systems*, vol 155, 1678–1686. DOI: 10.1007 / 978-3-030-59126-7_183.

ANEXO



Matriz de operacionalización

Variable Dependiente: Formulación de los requerimientos de Bienes y Servicios.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Formulación de los requerimientos para bienes y servicios	El requerimiento es el inicio de un proceso de contratación programada y elaborada por las áreas usuarias de una entidad, en la cual se describen sus características técnicas o requisitos mínimos para compra de bienes o servicios. Por lo que es importante en la gestión y calidad de las contrataciones del Estado.	La variable en la formulación de los requerimientos de bienes y servicios se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Área Usuaría Logística y/o Abastecimiento (OEC)	La importancia de los requerimientos. Estimación y cuantificación del requerimiento. Definición de las características técnicas. Adecuada formulación del requerimiento. Presentación oportuna del requerimiento. Conocimiento de la normativa.	1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20	Ordinal El cuestionario está compuesto por 20 ítems de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 4

Instrumento: Formación profesional

Estimado(a) participante lo que tiene en manos es un cuestionario que forma parte de una investigación que busca recopilar información sobre la apreciación y detalles de la formación de personal para su institución. Por lo tanto, su aporte es muy valioso.

Tiempo: 20 minutos.

Indicaciones:

Por favor, para cada caso marque **con un aspa (X)** la respuesta que crea conveniente de acuerdo a su preferencia. Para obtener mayor precisión se utiliza una escala del 1 al 5, donde:

- 1: **Nunca** 2: **Casi nunca** 3: **Algunas veces**
 4: **Casi siempre** 5: **Siempre**

ITEM	Dimensión 1: Procesos de capacitación	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Se selecciona el personal idóneo basándose en la experiencia laboral.					
2	Considera a la inducción un procedimiento administrativo para familiarizarse con el desempeño en su área laboral					
3	La institución realiza talleres de capacitación sobre procedimientos administrativos que competen a su área					
4	Desarrolla cursos de autoaprendizaje para estar actualizado con los requerimientos que su área laboral requiere					
5	Se tiene a disposición las directivas y /o normativas internas vigentes para desarrollar sus actividades					
ITEM	Dimensión 2: Conocimiento	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Se realiza una evaluación de los conocimientos básicos de procedimientos administrativos					
7	Se realizan talleres para mejorar el procedimiento en algunas áreas.					
8	Se cumple con las tareas asignadas de acuerdo al cronograma del Plan Operativo Institucional					
9	Se realizan orientaciones verbales para ayudar a la mejor comprensión de una actividad.					
10	Se percibe el apoyo de los compañeros para resolver requerimientos de procedimientos administrativos					
ITEM	Dimensiones 3: Habilidades	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Le proporcionan la información suficiente para realizar su trabajo.					
12	Considera que necesita orientación para realizar su trabajo cuando surge algo imprevisto.					
13	Cuenta con la destreza necesaria para aplicar sus conocimientos.					
14	Utiliza el ingenio y la solidaridad para resolver controversias laborales					
15	Demuestra capacidad para organizar los equipos de trabajo					
ITEM	Dimensiones 4: Competencias	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.					
17	Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.					
18	Le explican con claridad los objetivos de la organización.					
19	Propicia un clima institucional armonioso					
20	Puede realizar su labor en situaciones de límites de tiempo y presión					



Instrumento: Formulación de los requerimientos de bienes y servicios

Estimado(a) participante lo que tiene en manos es un cuestionario que forma parte de una investigación que busca recopilar información sobre la formulación de los requerimientos de bienes y servicios en su institución. Por lo tanto, su aporte es muy valioso.

Tiempo: 20 minutos.

Indicaciones:

Por favor, para cada caso marque **con un aspa (X)** la respuesta que crea conveniente de acuerdo a su preferencia. Para obtener mayor precisión se utiliza una escala del 1 al 5, donde:

- 1: **Nunca** 2: **Casi nunca** 3: **Algunas veces**
 4: **Casi siempre** 5: **Siempre**

ITEM	Dimensión 1: Requerimiento de bienes y servicios	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	El área usuaria debe adjuntar en su requerimiento las especificaciones técnicas de acuerdo a la normativa vigente					
2	El área usuaria debe tener conocimiento de la formulación de especificaciones técnicas para la adquisición de bienes					
3	Para el cumplimiento de formulación de especificaciones técnicas para bienes el personal involucrado debe estar capacitado					
4	Actualmente la entidad cuenta con formato o una estructura estandarizada para la formulación de especificaciones técnicas					
5	El área usuaria debe adjuntar en su requerimiento los términos de referencia de acuerdo a la normativa vigente					
6	El área usuaria debe tener conocimiento de la elaboración de términos de referencia para servicios					
7	Actualmente la entidad cuenta con formato o una estructura estandarizada para la formulación de términos de referencia para servicios					
ITEM	Dimensión 2: Cuadro de necesidades	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	El órgano encargado de las contrataciones apoya y asiste a las áreas usuarias en la programación de sus requerimientos en el cuadro de necesidades					
9	Tiene dificultades en el manejo del sistema informático que se utiliza para programar los requerimientos en el cuadro de necesidades					
10	El área usuaria realiza la programación en el cuadro de necesidades todos los requerimientos de bienes y servicios que se requiere para atender las necesidades					
11	El órgano encargado de las contrataciones atiende oportunamente la solicitud de Inclusión de ítems en el proceso de inducción de personal					
12	Considera que procedimiento que se utiliza para realizar los requerimientos de bienes y servicios son de fácil aprendizaje					
13	El área usuaria formula su requerimiento de bienes y servicios de acuerdo a la programación en el cuadro de necesidades					
14	Brinda aportes para mejorar los formatos de requerimiento de bienes y servicios					
ITEM	Dimensiones 3: Logística y/o abastecimiento	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	El área de compras le brinda apoyo en la formulación del requerimiento					
16	El área de compras le facilita los formatos para elaborar el requerimiento					
17	Tiene una buena comunicación con los colaboradores del área de compras					
18	Se aplican las normativas vigentes en la elaboración de los requerimientos					
19	Le brinda una adecuada orientación los analistas en contrataciones para formular su requerimiento					
20	Tiene dificultad para levantar las observaciones realizadas por el área de compras					



14	Utiliza el ingenio y la solidaridad para resolver controversias laborales																			
15	Demuestra capacidad para organizar los equipos de trabajo																			
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS																				
16	Se realizan diagnósticos para identificar las posibles debilidades en los procesos.																			
17	Se utilizan las fortalezas del personal para mejorar ayudar a otros compañeros.																			
18	Se explican con claridad los objetivos de la organización.																			
19	Propicia un clima institucional armonioso																			
20	Puede realizar su labor en situaciones de límites de tiempo y presión																			

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Colonio Roque, Marizol

DNI: 10100405542

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

29 de junio del 2021

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad



18	Se aplican las normativas vigentes en la elaboración de los requerimientos																			
19	Le brinda una adecuada orientación los analistas en contrataciones para formular su requerimiento																			
20	Tiene dificultad para levantar las observaciones realizadas por el área de compras																			

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Colonio Roque, Marizol

DNI: 10100405542

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

29 de junio de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



18	Se aplican las normativas vigentes en la elaboración de los requerimientos																			
19	Le brinda una adecuada orientación los analistas en contrataciones para formular su requerimiento																			
20	Tiene dificultad para levantar las observaciones realizadas por el área de compras																			

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Pérez Pita, Diana Carolina

DNI: 46310079

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

29 de junio de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad



18	Se explican con claridad los objetivos de la organización.																		
19	Propicia un clima institucional armonioso																		
20	Puede realizar su labor en situaciones de límites de tiempo y presión																		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Bejar, Luis Humberto

C.E.: 000312765

Especialidad del validador: Dr. En Educación

29 de junio del 2021

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Formulación de los requerimientos de Bienes y Servicios.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: REQUERIMIENTO DE BIENES Y SERVICIOS														
1	El área usuaria debe adjuntar en su requerimiento las especificaciones técnicas de acuerdo a la normativa vigente													
2	El área usuaria debe tener conocimiento de la formulación de especificaciones técnicas para la adquisición de bienes													
3	Para el cumplimiento de formulación de especificaciones técnicas para bienes el personal involucrado debe estar capacitado													
4	Actualmente la entidad cuenta con formato o una estructura estandarizada para la formulación de especificaciones técnicas													
5	El área usuaria debe adjuntar en su requerimiento los términos de referencia de acuerdo a la normativa vigente													
6	El área usuaria debe tener conocimiento de la elaboración de términos de referencia para servicios													
7	Actualmente la entidad cuenta con formato o una estructura estandarizada para la formulación de términos de referencia para servicios													
DIMENSIÓN 2: CUADRO DE NECESIDADES														
8	El órgano encargado de las contrataciones apoya y asiste a las áreas usuarias en la programación de sus requerimientos en el cuadro de necesidades													
9	Tiene dificultades en el manejo del sistema informático que se utiliza para programar los requerimientos en el cuadro de necesidades													
10	El área usuaria realiza la programación en el cuadro de necesidades todos los requerimientos de bienes y servicios que se requiere para atender las necesidades													
11	El órgano encargado de las contrataciones atiende oportunamente la solicitud de Inclusión de ítems en el proceso de inducción de personal													
12	Considera que procedimiento que se utiliza para realizar los requerimientos de bienes y servicios son de fácil aprendizaje													
13	El área usuaria formula su requerimiento de bienes y servicios de acuerdo a la programación en el cuadro de necesidades													



14	Brinda aportes para mejorar los formatos de requerimiento de bienes y servicios																		
DIMENSIÓN 3: LOGÍSTICA Y/O ABASTECIMIENTO																			
15	El área de compras le brinda apoyo en la formulación del requerimiento																		
16	El área de compras le facilita los formatos para elaborar el requerimiento																		
17	Tiene una buena comunicación con los colaboradores del área de compras																		
18	Se aplican las normativas vigentes en la elaboración de los requerimientos																		
19	Le brinda una adecuada orientación los analistas en contrataciones para formular su requerimiento																		
20	Tiene dificultad para levantar las observaciones realizadas por el área de compras																		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Bejar, Luis Humberto

C.E.: 000312765

Especialidad del validador: Dr. En Educación

29 de junio de 2020

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Anexo 6: Base de datos variable: Formación del personal

Nª	Proceso de capacitación					Conocimiento					Habilidades					Competencia								
1	4	3	2	3	4	16	2	2	4	2	3	13	3	3	4	4	3	17	2	3	3	4	4	16
2	4	5	3	4	4	20	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	5	1	2	4	15	2	3	3	3	5	16	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17
4	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	4	3	3	4	18	3	3	4	5	4	19
5	3	5	3	3	4	18	3	3	4	5	5	20	4	3	4	4	3	18	3	3	4	5	4	19
6	4	3	3	3	5	18	4	4	4	5	5	22	5	2	5	4	5	21	4	5	5	5	4	23
7	4	3	3	2	5	17	3	5	4	4	4	20	4	2	5	5	4	20	2	3	4	4	5	18
8	4	5	3	2	4	18	3	3	4	2	5	17	3	3	3	4	4	17	3	2	3	3	2	13
9	3	5	2	3	4	17	4	2	3	4	4	17	4	3	4	5	5	21	4	5	4	5	5	23
10	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	5	20	4	3	4	4	5	20	5	4	5	4	4	22
11	4	4	2	5	5	20	2	2	4	2	4	14	4	3	5	2	2	16	2	3	3	4	4	16
12	4	3	2	3	4	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
13	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	3	16	3	2	5	4	4	18	4	4	4	4	5	21
14	3	2	2	3	3	13	2	2	3	3	4	14	4	3	4	4	3	18	2	3	2	3	2	12
15	4	5	3	3	4	19	3	4	4	5	4	20	3	4	3	4	3	17	4	4	4	3	4	19
16	4	4	3	3	4	18	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	18
17	4	4	3	2	3	16	2	2	4	3	4	15	3	3	4	3	3	16	3	2	3	4	5	17
18	4	5	3	3	3	18	4	2	3	3	4	16	3	4	4	4	4	19	3	3	2	3	4	15
19	3	5	2	2	5	17	5	3	4	3	5	20	4	3	4	4	4	19	3	2	5	4	5	19
20	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	3	18	3	4	5	5	4	21	5	5	5	3	4	22
21	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	4	14	3	3	2	3	3	14
22	3	2	3	2	4	14	3	2	4	4	3	16	3	2	4	3	3	15	2	3	3	2	4	14
23	5	3	3	5	3	19	4	3	4	3	3	17	4	3	5	4	4	20	3	5	5	4	5	22
24	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22
25	4	5	3	4	3	19	2	2	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18	3	3	2	4	4	16
26	3	5	1	4	3	16	1	3	3	3	3	13	4	3	5	4	4	20	4	3	2	3	4	16
27	3	2	2	3	5	15	1	2	3	3	4	13	4	3	4	4	4	19	2	4	4	5	5	20
28	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	3	16
29	3	3	2	3	3	14	2	1	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16	2	3	2	4	4	15
30	4	3	2	3	4	16	3	2	3	3	4	15	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
31	2	2	2	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
32	4	3	2	3	4	16	3	2	3	3	4	15	3	3	4	4	4	18	4	4	3	4	4	19
33	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	2	5	4	4	18	4	4	4	4	5	21



34	4	3	2	3	4	16	2	2	4	2	3	13	3	3	4	4	3	17	2	3	2	4	4	15
35	4	5	3	4	4	20	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
36	3	5	1	2	4	15	2	4	3	3	5	17	3	3	5	4	4	19	4	4	3	3	3	17
37	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	4	3	3	4	18	3	3	4	5	4	19
38	3	5	3	3	4	18	3	3	3	3	5	17	4	3	4	4	3	18	3	3	4	5	5	20
39	4	3	3	3	5	18	4	4	4	5	5	22	5	2	5	4	5	21	4	5	5	5	4	23
40	4	3	3	2	5	17	3	5	4	4	4	20	4	2	5	5	4	20	2	3	4	4	5	18
41	4	5	3	2	4	18	3	3	4	2	5	17	3	3	3	4	4	17	3	2	3	3	2	13
42	3	5	2	3	4	17	4	2	3	4	4	17	4	3	4	5	5	21	4	5	4	5	5	23
43	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20	5	4	5	4	4	22
44	4	4	2	5	5	20	2	2	4	2	4	14	4	3	5	2	2	16	2	3	2	4	4	15
45	4	3	2	3	4	16	3	2	4	3	4	16	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
46	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	2	5	4	4	18	4	4	4	4	5	21
47	3	2	2	3	3	13	2	2	3	3	4	14	4	3	4	4	3	18	2	3	2	3	3	13
48	4	5	3	3	4	19	3	4	4	5	4	20	3	4	3	4	3	17	4	4	4	3	4	19
49	4	4	3	3	4	18	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	18
50	4	4	3	2	3	16	2	2	4	3	4	15	3	3	4	3	3	16	3	2	3	4	5	17
51	4	5	3	3	3	18	4	2	3	3	4	16	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	4	16
52	3	5	2	2	5	17	5	3	4	5	3	20	4	3	4	4	4	19	3	2	5	4	5	19
53	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	5	20	3	4	5	5	4	21	5	5	5	3	4	22
54	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	2	13	2	3	3	2	4	14	3	3	2	2	3	13
55	3	2	3	2	4	14	3	3	4	3	3	16	3	2	4	3	3	15	2	3	3	2	4	14
56	5	3	3	5	3	19	4	3	4	3	3	17	4	3	5	4	4	20	3	5	5	4	5	22
57	5	5	5	3	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23
58	4	5	3	4	3	19	2	3	4	3	4	16	3	3	4	4	4	18	3	2	2	4	4	15
59	3	5	1	4	3	16	2	3	3	3	3	14	4	3	5	4	4	20	4	3	2	3	4	16
60	3	2	2	3	5	15	2	2	3	3	4	14	4	3	4	4	4	19	2	4	4	5	4	19
61	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	4	17	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	3	16
62	3	3	2	3	3	14	2	1	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16	2	3	2	4	4	15
63	4	3	2	3	4	16	3	2	4	3	4	16	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
64	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	4	16	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15



Base de datos variable: Formulación de los requerimientos de Bienes y Servicios

N ^a	Requerimiento de bienes y servicios								Cuadro de necesidades								Logística y/o abastecimiento						
1	5	5	5	5	5	5	5	35	4	2	5	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	2	22
2	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23
3	2	4	5	2	4	4	4	25	5	2	3	3	4	2	4	23	3	4	5	5	5	2	24
4	3	4	4	5	4	4	4	28	4	3	3	4	4	5	3	26	4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	4	4	33	4	3	4	4	4	4	3	26	3	4	5	5	5	3	25
6	5	5	5	4	5	5	4	33	4	3	3	4	3	3	2	22	4	5	4	4	4	3	24
7	5	5	5	3	5	5	5	33	5	1	5	4	4	3	5	27	5	4	4	4	5	3	25
8	3	3	5	2	3	2	2	20	3	2	3	3	2	2	2	17	2	2	3	2	3	4	16
9	5	5	5	5	5	5	5	35	3	2	4	3	4	4	4	24	3	4	5	5	4	3	24
10	4	4	5	4	4	4	4	29	3	4	3	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	2	21
11	5	5	5	2	5	5	2	29	5	1	4	3	4	3	2	22	4	4	5	5	4	2	24
12	3	4	4	4	5	5	4	29	4	3	3	4	4	3	4	25	4	3	5	4	4	3	23
13	5	5	5	4	5	5	5	34	4	3	4	4	4	4	5	28	4	3	4	4	3	4	22
14	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	4	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17
15	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	22
16	3	3	4	4	3	4	3	24	3	2	4	4	4	4	3	24	4	4	3	5	4	3	23
17	5	3	4	3	4	3	3	25	2	4	3	2	3	4	3	21	4	4	3	4	3	3	21
18	5	5	5	4	5	5	3	32	2	4	3	2	2	4	2	19	2	2	2	5	4	3	18
19	5	5	3	4	5	4	5	31	3	3	5	4	4	3	3	25	3	4	4	5	4	2	22
20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	2	4	4	3	5	2	20
21	2	3	3	3	2	3	3	19	3	4	3	3	3	2	3	21	3	3	3	2	3	3	17
22	2	3	3	3	2	2	3	18	3	3	2	2	2	3	3	18	2	3	3	3	3	2	16
23	4	4	5	4	3	5	4	29	5	2	3	4	5	2	3	24	3	4	4	5	5	2	23
24	5	5	5	5	5	5	5	35	5	1	5	5	5	5	5	31	5	4	4	5	4	2	24
25	3	3	4	5	4	4	5	28	4	3	4	2	3	4	3	23	3	2	4	4	3	3	19
26	5	5	5	4	5	4	5	33	4	3	3	4	3	2	3	22	3	4	4	4	4	3	22
27	5	5	5	4	5	5	4	33	5	3	5	4	4	4	3	28	4	4	4	5	4	3	24
28	5	5	5	3	5	5	3	31	3	3	5	3	4	3	4	25	4	2	2	3	4	3	18
29	5	3	3	5	5	3	5	29	3	3	3	3	3	3	3	21	4	5	5	5	3	3	25
30	3	4	4	4	5	5	4	29	4	3	3	4	4	3	4	25	4	3	5	4	4	3	23
31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18
32	3	4	4	4	5	5	4	29	4	3	3	4	4	3	4	25	4	3	5	4	4	3	23



33	5	5	5	4	5	5	5	34	4	3	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	5	4	25
34	5	5	5	5	5	5	5	35	4	2	5	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	22
35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23
36	2	4	5	2	4	4	4	25	5	2	3	3	4	2	4	23	3	4	5	5	5	2	24
37	3	4	4	5	4	4	4	28	4	3	3	4	4	5	3	26	4	3	5	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	4	4	33	4	3	4	4	4	4	3	26	3	4	5	5	5	3	25
39	5	5	5	4	5	5	4	33	4	3	3	4	3	3	2	22	4	5	4	5	4	3	25
40	5	5	5	3	5	5	5	33	5	1	5	4	4	5	5	29	5	4	4	4	5	2	24
41	3	3	5	2	3	2	2	20	3	2	3	3	2	3	2	18	2	2	3	2	3	4	16
42	5	5	5	5	5	5	5	35	3	2	4	3	4	4	4	24	3	4	5	5	4	3	24
43	4	4	5	4	4	4	4	29	3	4	3	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	2	21
44	5	5	5	2	5	5	2	29	5	1	4	3	4	3	2	22	4	4	5	5	4	2	24
45	3	4	4	4	5	5	4	29	4	3	3	4	4	3	4	25	4	3	5	4	4	3	23
46	5	5	5	4	5	5	5	34	4	3	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	5	4	25
47	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	4	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17
48	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	4	22
49	3	3	4	4	3	4	3	24	3	2	4	4	4	4	3	24	4	4	5	5	4	3	25
50	5	3	4	3	4	3	3	25	2	4	3	2	3	4	3	21	4	4	3	4	3	3	21
51	5	5	5	4	5	5	3	32	2	4	3	2	2	4	2	19	2	2	2	5	4	3	18
52	5	5	3	4	5	4	5	31	3	3	5	4	4	3	3	25	3	4	4	5	4	2	22
53	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34	2	4	4	5	5	2	22
54	2	3	3	3	2	3	3	19	3	4	3	3	3	2	3	21	3	3	3	2	3	3	17
55	2	3	3	3	2	2	3	18	3	3	2	2	2	3	3	18	4	3	3	3	3	2	18
56	4	4	5	4	3	5	4	29	5	2	3	4	5	2	3	24	3	4	4	5	5	2	23
57	5	5	5	5	5	5	5	35	5	1	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	2	27
58	3	3	4	5	4	4	5	28	4	3	4	2	3	4	3	23	3	2	4	4	3	3	19
59	5	5	5	4	5	4	5	33	4	3	3	4	3	2	3	22	3	4	4	4	4	3	22
60	5	5	5	4	5	5	4	33	5	3	5	4	4	4	3	28	4	4	4	5	5	3	25
61	5	5	5	3	5	5	3	31	3	3	5	3	4	3	4	25	4	2	2	3	4	3	18
62	5	3	3	5	5	3	5	29	3	3	3	3	3	3	3	21	4	5	5	5	3	3	25
63	3	4	4	4	5	5	4	29	4	3	3	4	4	3	4	25	4	3	5	4	4	3	23
64	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18



**Anexo 7: Prueba piloto Alfa de Cronbach
Variable Formación del personal**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
4	3	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4
4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	1	2	4	2	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4
3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4
4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4
4	3	3	2	5	3	5	4	4	4	4	2	5	5	4	2	3	4	4	5
4	5	3	2	4	3	3	4	2	5	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2
3	5	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	2	5	5	2	2	4	2	4	4	3	5	2	2	2	3	3	4	4
4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5
3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2
4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	5
4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4
3	5	2	2	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	2	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	20



Variable Formulación de los requerimientos de Bienes y Servicios

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	5	2	4	4	4	5	2	3	3	4	2	4	3	4	5	5	5	2
3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3
5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	3
5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3
3	3	5	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4
5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3
4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
5	5	5	2	5	5	2	5	1	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	2
3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3
5	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3
5	5	5	4	5	5	3	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3
5	5	3	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	3	5	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20



Anexo 8. Escalas para prueba de confiabilidad

Escala de correlación Alfa de Cronbach

Valor de alfa	Significado
0.9 a 1.0	Excelente
0.8 a 0.89	Bueno
0.7 a 0.79	Aceptable
0.6 a 0.69	Cuestionable
0.5 a 0.59	Pobre
0.0 a 0.49	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)



Anexo 9. Escalas para la prueba de Correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.9	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Rho Spearman por Szmidt y Kacprzyk (2010).